

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2  
c/ San Roque, 4 - 1ª Planta  
Pamplona/Iruña  
Teléfono: 848 42.40 88  
Fax: 848 42.42 87

Procedimiento: DEMANDA  
Nº Procedimiento: 0000734/2007  
NIG: 3120144420070002935  
Materia: Tutela de derechos  
Resolución: Sentencia 000086/2008

Intervención:  
Demandante

Demandado  
Demandado

Interviniente:

BANCO DE VALENCIA SA  
MINISTERIO FISCAL

Procurador:

En la ciudad de Pamplona/Iruña a 6 de marzo de 2008. El Ilmo. Sr. LUIS GABRIEL MARTINEZ ROCAMORA, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social Nº 2 de los de NAVARRA .- Pamplona/Iruña

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

### SENTENCIA

Visto el procedimiento número 0000734/2007 sobre Tutela de derechos iniciado en virtud de demanda interpuesta por . . . . . contra BANCO DE VALENCIA SA y MINISTERIO FISCAL.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Que el día 27 de noviembre de 2007 la parte actora interpuso demanda ante el Juzgado Decano de Pamplona, turnada a éste el día 28 de noviembre de 2007 en los términos que figuran en la misma, la cual fue admitida a trámite, señalándose el acto del juicio oral para el día 29 de enero de 2008, al que previa citación en legal forma comparecieron personalmente el demandante D. . . . ., asistido por el letrado Sr. Aguinaga Tellería, por las demandadas, Banco de Valencia, SA, y en su representación, el letrado Sr. Iñigo Esquíroz Marquina, por el Ministerio Fiscal, y en su representación, Doña Elena Cerdán, quienes hicieron las alegaciones que estimaron pertinentes, proponiéndose las pruebas que, una vez admitida por S.Sª, se practicaron con arreglo a derecho y desarrollándose la sesión conforme refleja el Acta a tal efecto levantada por el/la Sr./Sra. Secretario/a del Juzgado.

**SEGUNDO.-** Que en la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales de procedimiento.

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** 1.- D. \_\_\_\_\_ DNI \_\_\_\_\_, presta servicios para la empresa demandada, Banco de Valencia SA, desde el 1 de enero de 1998, con la categoría profesional de Técnico nivel 8 y percibiendo un salario bruto mensual, con prorrata de pagas extras incluidas, de 2.652,72 € (no controvertido).

2.- El actor ocupaba, desde el 22 de septiembre de 1999 el cargo de interventor en la oficina principal de la demandada en Pamplona (C/ Paulino Caballero, 6). Constan en autos escrituras de apoderamiento a su favor de fechas 10 de septiembre de 1999 y 26 de julio de 2002, que se tienen por reproducidas (doc. 18 a 20 de la parte actora, folios 115 a 130).

3.- Consta en autos documento en el que se describen las funciones y tareas del interventor, que se tiene por reproducido (doc. 17 de la parte actora, folios 112 a 114 e interrogatorio de la empresa).

**SEGUNDO.-** Por su condición de interventor percibía dos complementos salariales de periodicidad mensual. Uno de ellos denominado "gastos de representación", en cuantía bruta de 504,67 € al mes; el otro, denominado "plus transitorio", en cantidad bruta mensual de 43,88 € (doc. 1 a 8, folios 59 a 80)

**TERCERO.-** 1.- El demandante fue elegido delegado de personal en las elecciones celebradas en el mes de diciembre de 2006, al obtener 6 votos de los 8 depositados. Se presentó a las elecciones por CCOO (doc. 15 y 16 de la parte actora, folios 103 a 108).

2.- La federación de servicios financieros y administrativos de CCOO de Navarra promovió el citado proceso electoral. A tal fin registró preaviso el 18 de septiembre de 2006 (doc. 11 de la parte actora, folio 96).

3.- El calendario electoral fue el siguiente: el 11 de diciembre se constituyó la mesa; el 12 de diciembre se publicó el censo electoral y presentaron candidaturas; la votación se celebró el 20 de diciembre de 2006 (doc. 12 y 13 de la parte actora, folios 97 a 100 e interrogatorio de la empresa).

4.- Hasta el día de la presentación de candidaturas (12 de diciembre), la única que se conocía era la del actor. El día 12 de diciembre la directora de la oficina principal de Pamplona, Dña \_\_\_\_\_, presentó la suya por el sindicato UGT (testifical de D. \_\_\_\_\_).

5.- CCOO promovió las elecciones en Navarra porque ya contaba con el actor como candidato (testifical de D. José María Puchades).

**CUARTO.-** 1.- Desde la presentación del preaviso electoral, D. \_\_\_\_\_, trabajador de La Caixa, liberado sindical por CCOO, visitó varias veces al actor, en los meses de septiembre a diciembre, en su centro de trabajo y mantuvo con él conversaciones sobre el proceso electoral y, en

general, sobre cuestiones sindicales. Le entregó propaganda electoral (testifical de D. \_\_\_\_\_).

2.- El delegado de personal de CCOO de Zaragoza estaba contento por la posibilidad de que el actor fuera elegido. Desde mediados de septiembre de 2006 ya conocía que el actor se presentaba a las elecciones y lo comentó en público en diversas ocasiones. D. José María Puchades, secretario de la sección sindical de CCOO en las oficinas centrales de la entidad, también comentó con el subdirector de recursos humanos de la entidad en Madrid, que presentaban candidato en las elecciones de Pamplona y que por eso habían promovido el proceso electoral (testifical de D. José María Puchades).

**QUINTO.- 1.-** El director de zona indicó al actor que fuera a visitarle a Zaragoza el día 12 de diciembre de 2006. El actor acudió a la cita entendiendo que iba a hablar del incidente que había dado lugar a amonestación por escrito (doc. 14 del demandante, folios 101 y 102 e interrogatorio del actor).

2.- En la entrevista mantenida, el director de zona, D. \_\_\_\_\_, le comunicó verbalmente que quedaba cesado como interventor (testifical de D. \_\_\_\_\_ e interrogatorio de la empresa).

**SEXTO.- 1.-** La empresa abonó al actor en el mes de enero de 2006 la cantidad de 353,52 € en concepto de gastos de representación y de 12,88€ en concepto de plus transitorio. A partir de febrero de 2007 únicamente se le abona el plus transitorio en cuantía de 298,55 (doc. 9 y 10 de la parte actora, folios 81 a 95).

2.- Con respecto a las retribuciones de diciembre de 2006, en el periodo de enero de 2007 a enero de 2008 la empresa ha dejado de abonar al actor la cantidad de 3.237,12 € por diferencias en la percepción de los citados complementos (no controvertido).

**SÉPTIMO.- 1.-** El clima laboral en la oficina en la que prestaba servicios el demandante no era bueno. La directora de la oficina, Dña \_\_\_\_\_ y el interventor, el actor, no se llevaban bien (testifical de D. \_\_\_\_\_).

2.- En abril de 2006 había sido nombrado nuevo director de zona (de Aragón y Navarra) D. \_\_\_\_\_. Tras visitar la oficina en la que prestaba servicios el demandante, decidió encargar una auditoria interna (testifical de D. \_\_\_\_\_).

3.- En los días 1 a 3 de agosto de 2006 se practicaron actuaciones de auditoria interna en la oficina en la que el demandante era interventor. Consta en autos informe elaborado, que se tiene por reproducido (doc. 15 de la empresa, folios 171 a 199).

4.- En el citado informe de auditoria interna, se expresa, como "opinión" respecto de la revisión operada en el área de administración que "pese a existir un adecuado control administrativo y no observar incidencias que puedan derivar en quebrantos para la entidad, deberán tomar nota de los

trámites y sugerencias expuestos evitando que vuelvan a producirse" (doc. 15 de la empresa, folios 171 a 199, en especial folios 179 y 175 a 178).

5.- Las conclusiones u "opinión" de la revisión interna efectuada sobre el área de "operaciones activas" y "morosidad" fue el que consta en folios 191 y 198, que se tienen por reproducidos (doc. 15 de la empresa, folios 171 a 199, en especial folios 191 y 198).

6.- Del informe de auditoria no se le ha dado traslado al actor (interrogatorio de la empresa).

**OCTAVO.-** La empresa notificó despido de la directora de la oficina, Dña . mediante carta de 2 de febrero de 2007, en la que se le imputaba una conducta que para la empresa suponían disminución del rendimiento debido empresa. La empresa reconoció la improcedencia del despido y abonó a la actora la cantidad de 6.771,70 € en concepto de indemnización (doc. 26 y 27 de la parte actora, folios 141 y 142 e interrogatorio de la empresa).

**NOVENO.-** 1.- D. , director de zona, en fecha 29 de septiembre de 2006, remitió correo electrónico a D. , subdirector de recursos humanos, comunicándole que había tenido un incidente telefónico con el actor al solicitarle determinada documentación. Se remitió notificación al actor para que presentara alegaciones al respecto en fecha 3 de octubre de 2006 (doc. 16 bis del actor, folio 109 y doc. 17 de la empresa, folios 206 a 208).

2.- El actor presentó alegaciones por escrito en fecha 9 de octubre de 2006, que constan en autos y se tienen por reproducidas (doc. 16 bis del actor, folio 110 y doc. 17 de la empresa, folio 209).

3.- Tras cumplir el trámite de audiencia a la sección sindical de CCOO, el 11 de noviembre de 2006 se comunicó al actor que la empresa había adoptado la decisión de amonestarle por escrito (doc. 16 bis del demandante, folio 111 y doc. 17 de la empresa, folios 210 a 212).

4.- El actor no recurrió la sanción impuesta (conformidad).

**DÉCIMO.-** 1.- Tras la auditoria de agosto la empresa había decidido despedir a la directora de la oficina (testifical de D. ).

2.- D. , al comunicar al departamento de recursos humanos el incidente que dio lugar a la sanción de amonestación a la que se ha hecho ya referencia en fecha 29 de septiembre de 2006, indicó que opinaba que el actor "no es la persona idónea para seguir llevando la intervención de la OP de Pamplona; más por su actitud contra el Banco, que por sus aptitudes profesionales" (doc. 17 de la empresa, folio 206).

3.- El nuevo director de la oficina (D. ) fue seleccionado por D. , que le conocía de la anterior entidad en que trabajaban ambos. Cuando se le hizo entrevista y se le ofreció el puesto, en octubre de 2006, se le preguntó si conocía alguien que pudiera sustituir al actor y él sugirió para tal puesto a D. (testifical de D. ).

4.- La empresa ofreció por escrito a D. \_\_\_\_\_ el puesto de interventor en la oficina de Pamplona, con comunicación de condiciones económicas, el 20 de noviembre de 2006 (doc. 18 de la empresa, folio 213 y testifical de D. \_\_\_\_\_).

5.- D. \_\_\_\_\_ se incorporó efectivamente a la demandada, tras cumplir el correspondiente preaviso en su anterior empresa, en fecha 20 de diciembre de 2006. Se le comunicó su nombramiento como interventor de la oficina en la que presta servicios el demandante con efectos de 11 de enero de 2007 (doc. 19 y 20 de la empresa, folios 214 y 215 y testifical de D. \_\_\_\_\_).

**UNDÉCIMO.- 1.-** Lo habitual cuando se cesa a un interventor es que deje de percibir los complementos de puesto "gastos de representación" y "plus transitorio", aunque, en función de circunstancias particulares, puede adoptarse otra decisión (testifical de D. José María Puchades).

2.- La minoración salarial efectuada ha sido decisión discrecional de la empresa (interrogatorio de la empresa).

3.- D. José María Puchades, secretario de la sección sindical de CCOO en la sede central de la demandada, se ocupó de realizar determinadas gestiones a favor del actor en el departamento de recursos humanos. A tal efecto mantuvo diversas conversaciones con el subdirector del departamento y con la dirección general del área de negocio. Intentaron explicar que la decisión adoptada por el banco no era correcta y que no existía motivo para el cese (del que ni siquiera constaba constancia escrita) ni, por tanto, para la minoración salarial. Se les hizo saber por parte de la empresa que la decisión era esperar a ver qué pasaba en un plazo de seis meses. Pasado el plazo, la empresa dijo que dejaba las cosas como estaban y que tras otros seis meses vería qué hacían en función de lo que informara el director de zona. De estas gestiones se informó al actor, el cual tras la segunda dilación empresarial sobre la resolución de su situación profesional decidió actuar judicialmente. Las únicas razones ofrecidas por la empresa para mantener el cese y la minoración salarial fue la de la "pérdida de confianza" (testifical de D. José María Puchades).

4.- A favor de la situación del actor en la entidad hizo también una gestión su amiga y abogada, Dña \_\_\_\_\_. A tal efecto, habló por teléfono en abril de 2007 con el subdirector de recursos humanos, D. \_\_\_\_\_, el cual le informó que era una situación transitoria, que se solucionaría, pero que había que esperar y le informó que lo que, en cualquier caso, no le iba ayudar mucho era que se supiera que había acudido a una abogada para solucionar su problema (testifical de Dña \_\_\_\_\_).

**DUODÉCIMO.- 1.-** El demandante remitió escrito a D. \_\_\_\_\_ en fecha 12 de septiembre de 2007, cuyo contenido es el siguiente: "Como Vd conoce el pasado mes de diciembre se me destituye del cargo de interventor que venía desempeñando desde septiembre de 1999. Esta destitución se realiza verbalmente por parte del director de zona, que me transmite la decisión de la Comisión Ejecutiva del Banco. Sirva la presente

para solicitar por escrito la mencionada destitución, puesto que supongo se sustentará en algún documento y así mismo me comunique si actualmente soy apoderado de la entidad y en caso contrario igualmente me remita carta en al que se me revocan los poderes. Atentamente" (doc. 21 bis del actor, folio 134 y doc. 21 de la empresa, folio 217).

2.- Con posterioridad, el 12 de noviembre de 2007 remitió otra comunicación en la que expresaba:

"Estimados Sres:

Pese haberseme indicado con reiteración en los últimos meses que en breve procederían a reponerme en las condiciones de trabajo que mantenía en la empresa hasta enero de 2007, sigo, a la fecha, sin obtener respuesta.

En la decisión de modificar esas condiciones de trabajo fueron determinantes tanto mi elección en diciembre de 2006 como representante de los trabajadores, como el procedimiento disciplinario que me fue tramitado, sin sustento alguno, en los últimos meses de aquel año. Afirmando por tanto, que la decisión encubre un acto antisindical contrario además, a mi derecho de indemnidad.

No tengo así más remedio que instarles a que de modo inmediato procedan a restituirme en las condiciones de trabajo precedentes a enero de 2007, incluidas las salariales. En otro caso, y lamentándolo mucho, les anuncio mi intención de iniciar las pertinentes acciones administrativas y judiciales en tutela y reparación de mi derecho a la libertad sindical y otros derechos fundamentales

En la confianza de obtener una pronta y satisfactoria respuesta. Atentamente".

(doc. 22 del actor, folio 135 y doc. 22 de la empresa, folio 218).

3.- El mismo 12 de noviembre de 2007 recibió contestación del subdirector de recursos humanos de la entidad demandada, cuyo contenido es el siguiente: "Estimado : En respuesta a tu bancoreo de referencia sobre reposición de condiciones salariales y funcionales, te ratifico lo que he venido informándote durante este año: A finales de 2007 –principios de 2008- los Directores de Zona proponen a la Dirección del Banco los incrementos de los profesionales merecedores de este beneficio procediendo este último órgano a su sanción. Como bien conoces, esta es la política habitual que durante años se viene realizando. En tu caso –repito, como ya sabes-, tu Director de Zona considerará-valorará tu rendimiento-prestación-objetivos, y propondrá lo que corresponda. Saludos" (doc. 23 del actor, folio 136).

4.- La actual valoración del rendimiento del demandante por parte de la empresa es negativa (interrogatorio de la empresa y testificales de D. . y de D. . ).

**DÉCIMOTERCERO.-** El demandante, a consecuencia de la problemática laboral relatada, presenta estado de ánimo subdepresivo, con elevada

ansiedad, bulimia ansiosa e insomnio. Esta siendo tratado en servicio de psiquiatría de Osasunbidea (Centro de Salud Mental II A) desde mayo de 2007 (doc. 24 de la parte actora, folio 137).

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** En cumplimiento de lo exigido en el art. 97,2 LPL, debe hacerse constar que los anteriores hechos son el resultado de una valoración global del conjunto de la prueba, de acuerdo con los principios de la sana e imparcial crítica y, en especial, de los elementos de convicción que se indican en el redactado de cada uno de los ordinales fácticos.

Solicita la parte actora la estimación de la demanda, en materia de tutela de su derecho a la libertad sindical, al entender que la decisión empresarial de cesarle como interventor y disminuirle el salario es consecuencia de su presentación a las elecciones sindicales de diciembre de 2006, en la que resultó elegido delegado de personal por CCOO. A tal efecto, suplica que se le declare lesionado en el mencionado derecho fundamental, se ordene el cese de la conducta empresarial y se le repare mediante el abono de la cantidad dejada de percibir en los complementos de "gastos de representación" y "plus transitorio" en la cantidad de 3.237,12 € (periodo de enero 2007 a enero 2008), así como una indemnización de 60.000 € por el daño sufrido en su salud, daño moral, perjuicio en la carrera profesional, así como por los perjuicios sufridos en el normal desenvolvimiento de su actividad sindical y por los gastos de asesoramiento legal y defensa jurídica de sus intereses.

La empresa se opuso a la demanda al negar que las decisiones adoptadas frente al actor tengan su origen en su condición sindical o de representación de los trabajadores. En tal sentido alegó que han existido diferencias entre el actor y su delegado de zona, así como una deficiente actuación laboral y de desarrollo de sus responsabilidades que explican la decisión adoptada.

El Ministerio Fiscal interesó la desestimación de la demanda al entender que los eventuales indicios sustentadores de la lesión constitucional denunciada habían quedado desvirtuados por los motivos alegados y acreditados por la empresa en el acto del juicio.

**SEGUNDO.-** Concurren en el presente supuesto indicios suficientes que apoyan la veracidad del relato ofrecido por el demandante. En efecto, queda constancia de que se promovieron elecciones sindicales en la empresa en fecha 18 de septiembre de 2006 habiendo prestado ya el actor su consentimiento para presentarse a las mismas por las listas de CCOO. La empresa era conocedora de que se iban a celebrar elecciones sindicales en Pamplona. Tenía constancia de tal circunstancia por la información aportada por el propio secretario de la sección sindical en las oficinas centrales. Tenía constancia también de que un compañero del actor, liberado sindical de CCOO, acudía a la oficina a partir de tales fechas con propaganda para el proceso electoral, información sindical, etc. Por otra parte, el delegado de

personal por CCOO de Zaragoza, donde tiene su despacho el delegado de zona, difundió la noticia de la presentación del actor mucho antes de que se proclamara formalmente como candidato. El 12 de diciembre de 2006, el mismo día de la presentación de candidaturas, el director de zona, superior jerárquico del actor, le llamó para que acudiera a Zaragoza y allí le comunicó verbalmente su destitución como interventor. En la nómina de diciembre de ese mes ya se le minoró su salario en los complementos de "plus transitorio" y "gastos de representación" ligados a tales funciones. Desde enero de 2007, de hecho, se le abona sólo determinada cantidad por el denominado "gastos de representación".

La coincidencia temporal del proceso electoral con la destitución como interventor y minoración salarial, en un contexto en el que es más que probable que (desde finales de septiembre de 2006) la empresa conociera que el actor se presentaba a las elecciones por CCOO, sustenta la referida presunción favorable a la existencia de lesión constitucional denunciada.

La circunstancia, también cronológicamente coincidente, de que el director de zona comunicó a sus superiores, en fecha 29 de septiembre de 2006, que el actor "no es la persona idónea para seguir llevando la intervención de la OP de Pamplona; más por su actitud contra el Banco, que por sus aptitudes profesionales" (hecho probado décimo, 2) y que, a partir de entonces, comenzara las gestiones oportunas para seleccionar y contratar otro interventor, no destruye la presunción anterior. No han quedado acreditadas las circunstancias fácticas que sustentan la valoración de la actitud del actor como contraria a la empleadora en tal fecha, de modo que, la mera aportación del dato no la desvirtúa. No lo hace porque tal "actitud contra el Banco" bien pudiera estar referida a su presentación a las elecciones.

El relato de hechos, como se ha indicado, constituye indicio suficiente de que la real motivación empresarial al cesar al actor como interventor y disminuirle el salario se fundamentó en la circunstancia sindical. El art. 179,2 LPL (en relación al 181) ordena una "corrección" de la carga de la prueba en los casos en los que exista una acreditación, siquiera indiciaria, de que algún derecho fundamental del trabajador ha sido lesionado, atribuyendo a la empresa la obligación de aportar "una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". Ha de tratarse, además, de una justificación que aleje de manera real toda sospecha de que la actuación empresarial fue irregular desde la perspectiva del derecho fundamental en cuestión. No basta la acreditación de que existieron causas o razones que expliquen la decisión empresarial. Es necesario que las mismas, suficientemente probadas, sean convincentes de que, en definitiva, la motivación contraria a la libertad sindical no ha existido.

**TERCERO.-** Pues bien, correspondiendo a la empresa la acreditación racional y suficiente de las circunstancias que fundamentaron el cese del actor como interventor, no ha logrado destruir la presunción legal. En realidad, la empresa ha sustentado la corrección de su actuación en una genérica alegación de "pérdida de confianza". Motivación que quizás fuera suficiente en un simple supuesto de desapoderamiento de un interventor, en tanto que su nombramiento es de carácter discrecional. Pero en el caso enjuiciado, en el que, como se ha señalado, pesa la presunción de



comportamiento antisindical, es necesario ofrecer explicaciones y motivos más sólidos.

No cabe aceptar que el motivo del cese es el incidente con el director de zona. No puede hacerse porque la propia empresa zanjó la cuestión con una sanción de amonestación. Aceptar ahora que el cese se deriva también de tal incidente es desmentir e ir en contra de sus propios actos.

Tampoco es posible conceder credibilidad a las alusiones realizadas en el pleito sobre que el actor cumplió defectuosamente las obligaciones propias de su cargo tal y como se puso de relieve en la auditoria interna de agosto de 2006. Y no es posible porque el informe de tal auditoria no señala al actor como responsable de incumplimientos relevantes. Es más, en las conclusiones del apartado sobre el área de administración (la que más directamente le compete al interventor, según consta en la descripción de funciones a la que se alude en el hecho probado primero 3), se expresa, que existe "un adecuado control administrativo y no (se) observa(n) incidencias que puedan derivar en quebrantos para la entidad". Las deficiencias más importantes se hallaron en el área de "operaciones activas" y "morosidad", que fueron las que impulsaron a la empresa a despedir a la directora de la oficina (hechos probados séptimo y octavo). Desde luego, no tiene sentido que tales alusiones a irregularidades en su actuación profesional, no acreditadas suficientemente, que ni siquiera se habrían comunicado al demandante, sirvan ahora, en un contexto de posible lesión de la libertad sindical, para amparar la corrección del actuar de la empresa.

Queda, pues, incólume y no desacreditada la presunción sobre la lesión de la libertad sindical del actor. Y frente a ella sólo se ha probado que la empresa atendió, con carta de naturaleza, sin aportación de datos objetivos que la sustenten, la opinión del director de zona frente al actor. El comportamiento empresarial en la situación generada respecto del actor, confiando su decisión en el mero transcurso de los meses y en la opinión del director de zona es, en el contexto descrito, insuficiente para destruir la presunción legal. En base a la misma, no cabe más que estimar la demanda.

**CUARTO.-** En materia de indemnización derivada de vulneración de derechos fundamentales, es doctrina jurisprudencial consolidada, entre otras, en sentencias de la del Tribunal Supremo de 22 de julio 1996, 2 de febrero de 1998 y 28 de febrero de 2000, que el tenor literal del art. 180,1 de la Ley de Procedimiento Laboral no significa que la mera acreditación de la lesión del derecho fundamental sea dato suficiente para que el Magistrado tenga que condenar automáticamente a la persona o entidad conculcadora al pago de una indemnización, y ello porque dicho precepto no establece una indemnización automática, sino que es necesario, por un lado, que el demandante alegue 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, por otro, que queden acreditados cuando menos indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase.

En el supuesto presente, la parte actora ha sufrido los perjuicios salariales perfectamente identificados en el hecho probado sexto en cuantía de 3.237,12 € (hasta enero de 2008). Ha sido acreditado también el daño o quebranto de su salud, en los términos relatados en el hecho probado décimo tercero, el daño moral provocado por la situación de descrédito profesional frente a los compañeros; ha sido constatada también, por notoria, la interrupción de su carrera profesional en la entidad, así como un no desdeñable daño sindical, al proyectarse hacia el exterior que el compromiso sindical puede comportar importantes perjuicios profesionales y personales. Lo anterior, junto a los gastos propios de asesoramiento legal y defensa de sus intereses en el pleito, se estiman adecuados en la cantidad de 24.000 €.

Procede, pues, la estimación parcial de la demanda.

**QUINTO.-** A tenor de lo dispuesto en el Art. 100 de la Ley de Procedimiento Laboral se deberá indicar a las partes si la Sentencia es firme o no, y en su caso los recursos que contra ella proceden, así como las circunstancias de su interposición. En cumplimiento de ello se advierte a las partes que la presente Resolución no es firme y que contra ella se puede interponer recurso de suplicación, con los requisitos que en el fallo se señalan, según se desprende del Art. 189 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

### FALLO

Que, estimando parcialmente la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por D. [redacted] frente a Banco de Valencia SA, en las que ha sido parte el Ministerio Fiscal, en materia de tutela de derechos fundamentales, debo declarar y declaro que la empresa ha lesionado al trabajador en su libertad sindical al cesarle en su cargo de interventor y disminuirle el salario percibido y, en consecuencia, declaro radicalmente nulo tal comportamiento, ordeno su cese inmediato y condeno a la empresa Banco de Valencia SA, a estar y pasar por la presente declaración y, en concreto, a reponerle en las condiciones laborales anteriores a tal comportamiento, a abonarle la cantidad de 3.237,12 € en concepto de diferencias salariales derivadas del referido trato peyorativo y a indemnizarle por los daños y perjuicios sufridos en la cantidad de 24.000 €.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

E/

DILIGENCIA.- Notifíquese a las partes la Sentencia dictada, con la advertencia de que contra la misma, cabe interponer recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra que se anunciará en el plazo de CINCO DIAS HÁBILES siguientes a su notificación, bastando para ello la manifestación de la parte, de su Abogado o de su representante al notificarle aquélla. También podrán hacerlo estas personas por comparecencia o por escrito en el indicado plazo. En el momento del anuncio deberá asimismo la parte recurrente, designar Letrado que le dirija el Recurso.

Se advierte a la empresa que si recurre, deberá acompañar al anuncio, justificante de haber ingresado 150,25 euros en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta por este Juzgado de lo Social en el GRUPO BANESTO ( Banco Español de Crédito S.A., Banco de Vitoria S.A.), sucursal de la Calle Cortes de Navarra núm. 5, de Pamplona y cta. num.3159, proc. núm. 3159 0000 65 0734 07.

Deberá igualmente acompañar justificante de haber ingresado en operación aparte, aunque en el mismo banco y cta., esta vez con el núm. de proc. 3159 0000 67 0734 07 la cantidad objeto de la condena. Esta última cantidad podrá ser sustituida por aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Enterados, firman, doy fe.