



Roj: **STSJ LR 634/2010 - ECLI: ES:TSJLR:2010:634**

Id Cendoj: **26089340012010100247**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Logroño**

Sección: **1**

Fecha: **16/07/2010**

Nº de Recurso: **196/2010**

Nº de Resolución: **206/2010**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **GUILLERMO LEANDRO BARRIOS BAUDOR**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.LA RIOJA SALA SOCIAL

LOGROÑO

SENTENCIA: 00206/2010

T.S.J.LA RIOJA SALA SOCIAL

NIG: 26089 44 4 2009 0200830

402250

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0000196 /2010

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEM : 0000674 /2009 del JDO. DE LO SOCIAL nº: 002

Recurrente/s: AUTOCENTRO RIOJA S.L.

Abogado/a:

Procurador:

Graduado Social:

Recurrido/s: Pascual

Abogado/a:

Procurador:

Graduado Social:

Sent. Nº 206-2010

Rec. 196/2010

Ilmo. Sr. D. Miguel Azagra Solano. :

Presidente. :

Ilmo. Sr. D. Cristóbal Iribas Genua. :

Ilmo. Sr. D. Guillermo Barrios Baudor. :

En Logroño, a dieciséis de julio de dos mil diez.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente



SENTENCIA

En el recurso de Suplicación nº 196/2010 interpuesto por AUTOCENTRO RIOJA, S.L. asistido de la Ldo. Dª Mª Begoña Diez Corcuera contra la SENTENCIA del Juzgado de lo Social nº DOS de La Rioja de fecha 11 DE DICIEMBRE DE 2009 y siendo recurrido D. Pascual asistido de la Ldo. Dª Coloma Garcia Tricio, ha actuado como PONENTE EL ILMO. SR. DON Guillermo Barrios Baudor.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, por D. Pascual se presentó demanda ante el Juzgado de lo Social número DOS de La Rioja, contra AUTOCENTRO RIOJA, S.L. en reclamación de DESPIDO.

SEGUNDO.- Celebrado el correspondiente juicio, con fecha 11 DE DICIEMBRE DE 2009 recayó sentencia cuyos hechos probados y fallo son del siguiente tenor literal:

"HECHOS:

PRIMERO.- El actor D. Pascual, prestó servicios por cuenta de la empresa demandada, Autocentro Rioja SL, dedicada a la actividad de concesionario de vehículos, desde el 1/04/09, con categoría profesional de almacenero, y salario bruto anual de 20.69442 (S. Mes 1.47816 x 12; P. Extras - 810 x 365)

SEGUNDO.- El 1/07/09 la empresa demandada notificó al actor mediante burofax comunicación escrita del tenor literal de la que se incorpora al documento nº 2 de la demanda por la que con efectos desde la misma fecha se procedía a su despido disciplinario por las causas previstas en los apartados b, c. y d ET imputándole los siguientes hechos: Haber remitido un correo electrónico el día 3/06/09 al departamento de garantías de General Motors recibido por la empleada del mismo, Dª Virginia en el que se indicaba textualmente: " Virginia, comentarte nada más que sobre el Saab de los discos de freno trasero, como tengo un jefe que es un cacao y un lameculos, al final no le cobro la factura de montaje y desmontaje de los discos al cliente"

TERCERO.- Las funciones que realiza el demandante consisten en la tramitación de garantías, recepción y atención de clientes en el taller, gestionando las relativas a las marcas Saab y Mitsubishi, la primera de las cuales a través del licenciataria de su uso Opel España SA tiene concertado contrato de distribución y reparación con Automóviles Reguin SL, empresa esta última que comparte personal e instalaciones con la empresa demandada, concretamente el jefe de ventas de aquella, Sr. Dimas, es el superior jerárquico del actor.

A primeros del mes de junio un cliente se personó en el taller con un problema en su vehículo Saab siendo atendido por el actor que comprobó que los discos de freno traseros estaban alabeados, lo que dio lugar a que D. Pascual remitiera un correo electrónico al departamento de garantías de General Motors solicitando información sobre si al estar el coche en garantía los discos se cambiaban o se rectificaban y respecto a si las pastillas que había que poner nuevas eran a cargo del cliente, siendo contestado que la garantía de discos no era aplicable quedando el tema de las pastillas a su discreción.

El demandante indicó al cliente, Sr. Julián que se le iba a cobrar por el montaje y desmontaje de los discos de freno y el mismo contactó telefónicamente con el Departamento de Atención al Cliente de GM, que, a su vez, a través de su empleada Sra. Virginia trató el tema con el actor remitiéndola este último el mismo día 2 de junio por la mañana por correo electrónico las fotos de los discos y una factura a una cliente suya.

El gerente de ventas de Automóviles Reguin SL consideró que la reparación no debía cobrarse al cliente, transmitiendo el jefe de ventas de Automóviles Reguin SL dicha decisión al actor.

El día 3 de junio como quiera que D. Pascual entendía que el criterio que se había seguido no era el que se venía aplicando, remitió a la Sra. Virginia un correo electrónico con el texto que se transcribe en la carta de despido y la misma filtró su contenido llegando a conocimiento del Gerente de Ventas de Saab de General Motors que a su vez el día 10 de Junio remitió un correo electrónico al Gerente de Ventas de Automóviles Reguin SL, adjuntándole el texto del e mail enviado por el actor a la Sra Virginia e indicando que entendían que las palabras empleadas por el demandante transgredían toda norma de buen comportamiento ético y profesional por si se consideraba oportuno tomar medidas correctoras, pues alguien que hablaba así tan abiertamente de sus jefes entendían que lo haría en todos los ámbitos de su puesto de trabajo, con la consiguiente erosión y descrédito para la organización del destinatario frente a los clientes principalmente.

CUARTO.- Con fecha 16/07/09 el demandante presentó papeleta de conciliación, celebrándose el acto el siguiente día 27, con resultado sin efecto.

FALLO.- Que ESTIMANDO la demanda de despido interpuesta por D. Pascual contra Autocentro Rioja SL debo declarar y declaro improcedente el despido del actor, condenando a la empresa demandada, a su elección, a su inmediata readmisión en las mismas condiciones que regían antes de producirse aquél, o a abonarle una



indemnización de 23.814 , con satisfacción en ambos casos de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (1/07/09) hasta la notificación de la sentencia al empresario, o hasta que el trabajador hubiese encontrado otro empleo, si tal colocación fuese anterior a la sentencia y se acreditase por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios mencionados a razón de 567 día, entendiéndose en caso de no ejercitar la opción que procede la readmisión."

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por AUTOCENTRO RIOJA S.L., siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el pase de los mismos al Ponente para su examen y resolución.

CUARTO.- En la tramitación del presente recurso se han observado todas las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Con fecha 11 de diciembre de 2009, el Juzgado de lo Social nº Dos de La Rioja dictó sentencia en los autos 674/2009 seguidos a instancias de D. Pascual contra la empresa Autocentro Rioja, S.L., en reclamación por despido. La parte dispositiva de la resolución estimó las pretensiones deducidas por el demandante, declarando la improcedencia del despido acaecido el 1 de julio de 2009 y condenando a la empresa demandada a cumplir con las consecuencias legales inherentes al referido pronunciamiento.

Frente a la sentencia mencionada, la representación letrada de la empresa Autocentro Rioja, S.L., interpone recurso de suplicación, deduciendo éste sobre la base de dos motivos diferentes, tendente el primero a revisar los hechos declarados probados en la resolución que se combate y, el segundo, a examinar el derecho aplicado en ella.

SEGUNDO.- Al amparo de la letra b) del artículo 191 de la LPL solicita la parte recurrente la modificación del hecho probado tercero de la sentencia, postulando que el mismo quede redactado del siguiente modo:

"Tercero.- Las funciones que realiza el demandante consiste en la tramitación de garantías, recepción y atención de clientes en el taller, gestionando las relativas a las marcas Saab y Mitsubishi, la primera de las cuales a través del licenciario de su uso Opel España S.A. tiene concertado contrato de distribución y reparación con Autmóviles Reguin S.L., empresa esta última que comparte personal e instalaciones con la empresa demandada.

A primeros del mes de junio un cliente se personó en el taller con un problema en su vehículo Saab siendo atendido por el actor que comprobó que los discos de freno traseros estaban alabeados, lo que dio lugar a que D. Pascual remitiera un correo electrónico al departamento de garantías de General Motors solicitando información sobre si al estar el coche en garantía los discos se cambiaban o se rectificaban y respecto a si las pastillas que había que poner nuevas eran a cargo del cliente, siendo contestado que la garantía de discos no era aplicable quedando el tema de las pastillas a su discreción.

El demandante indicó al cliente Don. Julián que se le iba a cobrar por el montaje y desmontaje de los discos de freno y el mismo contactó telefónicamente con el Departamento de Atención al Cliente de GM, que a su vez, a través de su empleada Sra. Virginia trató el tema con el actor.

"El gerente de la empresa, Sr. Alexander consideró que la reparación no debía cobrarse al cliente trasmitiendo Don. Dimas dicha decisión al actor."

El día 3 de junio de 2009, remitió a la Sra. Virginia un correo electrónico con el texto que se transcribe en la carta de despido, su contenido llegó a conocimiento Gerente de Operaciones de Campo de Saab de General Motors, Sr. Eusebio , que a su vez el día 10 de junio remitió un correo electrónico al Gerente de la empresa, Don. Alexander , adjuntándole el texto del e mail enviado por el actor a la Sra. Virginia e indicando que entendían que las palabras empleadas por el demandante transgredían toda norma de buen comportamiento ético y profesional por si se consideraba oportuno tomar medidas correctoras, pues alguien que habla así tan abiertamente de sus jefes entendían que lo haría en todos los ámbitos de su puesto de trabajo, con la consiguiente erosión y descrédito para la organización del destinatario frente a clientes principalmente..."

Para solucionar la cuestión planteada, debe recordarse que la Ley de Procedimiento Laboral contiene en su artículo 191 los tres motivos fundamentales del recurso de suplicación. El segundo motivo legal posibilita el revisar los hechos declarados probados a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas, debiéndose afirmar que la doctrina jurisprudencial emanada en torno a este motivo se puede resumir en un doble aspecto; por un lado, sobre las declaraciones atinentes al hecho probado objeto de revisión y, por otro lado, sobre las declaraciones referentes a la forma en que dicha revisión debe realizarse.



En conexión con el hecho probado se exigen como requisitos: la concreción exacta del que haya de ser objeto de revisión; la previsión del sentido en que ha de ser revisado, es decir si hay que adicionar, suprimir o modificar algo, debiendo ser la revisión trascendente o relevante en relación con el fallo de la sentencia; y la manifestación clara de la redacción que debe darse al hecho probado cuando el sentido de la revisión no sea la de su supresión total.

Por lo que concierne a la forma de construir la revisión, existe una doble limitación en relación con los medios a utilizar. Así, por una parte, se restringen los diversos medios probatorios a exclusivamente la prueba documental, sea ésta privada, siempre que posea carácter indubitado, o pública, y a la prueba pericial. Por otra parte, tales medios de prueba, como corresponde a un recurso extraordinario, sólo pueden obtenerse de los que obran en autos; no basta con que la revisión se base en un documento o pericia, sino que es preciso señalar específicamente el documento objeto de la pretendida revisión; el error ha de evidenciarse sustancialmente del documento alegado en el que se demuestre su existencia, sin necesidad de que el recurrente realice conjeturas, hipótesis o razonamientos; y por ello se impide la inclusión de afirmaciones, valoraciones o juicios críticos sobre la prueba practicada, lo que lleva aparejado que el error ha de ser evidente, evidencia que ha de destacar por sí misma, superando la valoración conjunta de las pruebas practicadas que haya podido realizar el Juzgador a quo, no pudiendo ser combatidos los hechos probados si éstos han sido obtenidos por el Juez del mismo documento en que la parte pretende amparar su recurso.

Teniendo en consideración lo hasta ahora expuesto, debe afirmarse que la revisión que se pretende no puede tener favorable acogida y esto es así por las consideraciones siguientes. De entrada porque, tal y como se indica en el fundamento de derecho primero, la resultancia fáctica reflejada en el hecho probado tercero ha sido obtenida por la Magistrada de instancia del interrogatorio de ambas partes, de la testifical practicada a su instancia y del documento número 1 de ambos ramos de prueba. Pero, sobre todo, porque la modificación que se solicita nada añade respecto de la calificación de la conducta del trabajador despedido; de ahí que la modificación propuesta resulte intrascendente a los efectos que importan para la adecuada resolución del debate jurídico planteado.

El motivo de revisión fáctica debe ser por tanto rechazado.

TERCERO.- Con amparo en el apartado c) del artículo 191 de la Ley Procesal Laboral formula la parte recurrente el segundo motivo del recurso, denunciando la infracción por interpretación errónea de los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 96 y siguientes de la Ordenanza del Metal. En concreto, se trata de determinar si la sanción de despido impuesta al demandante resulta procedente o no. Todo ello sobre la base del análisis ad casum del principio de proporcionalidad entre sanción y falta cometida.

Como no podía ser de otra manera, para la adecuada resolución del supuesto de hecho debatido debe partirse de los hechos declarados probados. En síntesis, dichos hechos son los siguientes (hecho probado tercero): a través del licenciario de su uso Opel España, S.A., la marca Saab tiene concertado un contrato de distribución y reparación con Automóviles Reguin S.L., empresa esta última que comparte personal e instalaciones con la empresa demandada Autocentro Rioja S.L.; las funciones del actor consisten en la tramitación de garantías, recepción y atención de clientes en el taller de la empresa demandada; con ocasión de una concreta reparación, un cliente descontento contacta con el Departamento de Atención al Cliente de General Motors, en concreto con D^a Virginia que fue quien, sobre este tema, trató directamente con el demandante; fruto de esta reclamación, desde la gerencia de la empresa Automóviles Reguin S.L. se toma la decisión de no cobrar al cliente la reparación efectuada; ante ello y dado que el actor era de la opinión de debía cobrarse al cliente, el demandante remitió a la Sra. Virginia un correo electrónico del siguiente tenor literal: " Virginia , comentarte nada más que sobre el Saab de los discos de freno trasero, como tengo un jefe que es un cagao y un lameculos, al final no le cobro la factura de montaje y desmontaje de los discos al cliente"; el contenido de dicho correo llegó a conocimiento del Gerente de Ventas de Saab General Motors quien, a su vez, remitió un correo electrónico al Gerente de Ventas de Automóviles Reguin S.L., adjuntándole el texto del citado e-mail y señalándole que entendían que las palabras empleadas por el demandante transgredían toda norma de buen comportamiento ético y profesional por si se consideraba oportuno tomar medidas correctoras, pues alguien que hablaba así tan abiertamente de sus jefes entendían que lo haría en todos los ámbitos de su puesto de trabajo, con la consiguiente erosión y descrédito para la organización del destinatario frente a los clientes principalmente.

Llegado este momento es preciso recordar que el proceso laboral es un procedimiento judicial de única instancia en el que la valoración de la prueba es función atribuida en exclusiva al Juez "a quo", de modo que la Suplicación se articula como un recurso de naturaleza extraordinaria que no permite al Tribunal entrar a conocer de toda la actividad probatoria desplegada en la instancia, limitando sus facultades de revisión a las pruebas documentales y periciales que puedan haberse aportado e, incluso, en estos casos, de manera muy restrictiva y excepcional, en la medida en que únicamente pueda modificarse la apreciación de la prueba



realizada por el Juez de lo Social cuando de forma inequívoca, indiscutible y palmaria, resulte evidente que ha incurrido en manifiesto error en la valoración de los medios de prueba. En un sentido similar se ha pronunciado el Tribunal Supremo para indicar que "la valoración de la prueba es facultad privativa del órgano judicial de instancia, sin que pueda sustituirse su valoración por otra voluntaria y subjetiva confundiendo este recurso excepcional con una nueva instancia" (por todas, Sentencia TS de 18 de noviembre de 1994).

Así pues, la conducta que debe ser objeto de análisis en este momento es la descrita, tras ser valorada por el Juez de instancia, en la declaración de hechos probados de la sentencia y no es otra que la consistente en el envío del correo electrónico con el tenor literalmente descrito con anterioridad.

A este respecto debe recordarse que según establece el artículo 54.1 ET, el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en incumplimiento grave y culpable del trabajador. A su vez, en el apartado 2 del precepto se describen los diversos incumplimientos contractuales en que puede incurrir el trabajador a tales efectos, entre los que se incluyen, en la letra c), las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. Una lectura de lo señalado en este apartado aislada de lo dispuesto en el inmediatamente anterior no es correcta: el despido no se justifica por cualquiera de los incumplimientos contractuales descritos en el apartado 2, sino únicamente cuando concurra también el doble requisito de gravedad y culpabilidad que al efecto exige su apartado 1. Además, en su interpretación se ha sentado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo una sólida doctrina que exige que el despido disciplinario se aborde con un criterio gradualista, dada la facultad disciplinaria de imponer sanciones menores que tiene el empresario (artículo 58 ET), buscando así la adecuada proporción entre la infracción y la sanción, a la vista de las circunstancias concurrentes en la persona que la comete, lo que exige un examen individualizado, en el que han de ponderarse todos los elementos subjetivos y objetivos acontecidos, reservando el despido, como sanción máxima posible, a los casos de mayor gravedad, vista esa valoración global de circunstancias.

Como recuerda la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco en sentencia de 19 de julio de 2005, en referencia al incumplimiento descrito en el artículo 54-2-c) ET, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 6 de abril de 1990 (RJ 1990\3121) nos enseña cómo, en este campo, no cabe realizar la valoración partiendo del análisis formal de cada concreta conducta, aislándola del contexto en que se enmarca, pues una misma expresión puede ser de máxima gravedad en una situación determinada y tener una mínima entidad en otra; a su vez, en la de 28 de noviembre de 1988 (RJ 1988\8899) da una buena pauta para la valoración de cada conducta, entendiéndose que el despido por esta causa debe reservarse para los casos en que, en las circunstancias concurrentes, esa conducta incumplidora del trabajador haga difícil la convivencia imprescindible en el concreto ámbito en el que se desarrolla la relación laboral. Perspectiva de análisis lógica si tenemos en cuenta que el fundamento de esta causa de despido radica, precisamente, en salvaguardar la convivencia en el ámbito laboral.

El criterio de gravedad de la conducta, culpabilidad del trabajador y la necesidad de aplicar el criterio gradualista antes descrito, debe efectuarse a la hora de interpretar la conducta que se describe, no pudiendo sancionarse con despido cualquier maltrato de palabra sino sólo aquél que reúna las exigencias de gravedad y culpabilidad antes descritas, exigencias que deben ser interpretadas en el contexto en el que se producen y bajo el prisma del criterio gradualista al que antes nos hemos referido. La Sala Cuarta del TS en sentencia de 12 de julio de 1986 ya tuvo ocasión de establecer que, de tratarse de ofensas verbales, no todas ellas son acreedoras a la sanción de despido, que implica la extinción de la relación laboral, sino aquéllas que injustamente ataquen al honor de la persona contra la que se profieren o estén dirigidas a ofender su dignidad; y siempre que ello se realice dentro de la esfera de la relación laboral o con ocasión de ella.

CUARTO.- En el caso enjuiciado y en relación al contenido del correo electrónico enviado por el trabajador demandante a la Sra. Virginia, ha de concluirse con la Magistrada de instancia que el mismo no tiene la entidad suficiente como para ser calificado como de ofensa grave ni de maltrato de palabra a sus superiores subsumible en el tipo de la falta muy grave contemplado en el artículo 96.11 de la Ordenanza del Metal.

Ciertamente, las expresiones utilizadas por el trabajador merecen su reprobación por desafortunadas. Ahora bien, de las mismas no puede derivarse la sanción máxima en que consiste el despido disciplinario. Y ello por las siguientes razones: en primer lugar, porque, como con acierto señala la Magistrada de instancia, las mismas no constituyen insultos ni manifestaciones injuriosas, siendo más propias de un lenguaje vulgar o coloquial (lenguaje que, en ocasiones como la presente, se traslada de forma absolutamente inconsciente al correo electrónico sobre la base de un aparente derecho al secreto en las comunicaciones); en segundo lugar porque las mismas no refieren nominativamente a persona alguna de modo que, como también se indica con acierto por la sentencia de instancia, no puede determinarse si las mismas iban dirigidas al jefe de ventas (que fue quien comunicó al actor la decisión de no cobrar al cliente) o al gerente de ventas de la empresa (que fue quien tomó dicha decisión); en tercer lugar porque dichas manifestaciones se produjeron en un contexto en el que, sobre la base de su experiencia profesional (con una antigüedad en la empresa demandada de casi diez años),



el demandante (que es quien se encarga de atender a los clientes en el taller) había mantenido frente al cliente la solución contraria a la finalmente adoptada por la empresa tras la formulación por parte del cliente de una reclamación al respecto (reclamación que se cursó, no a la empresa demandada, sino a aquella otra de la que la misma depende comercialmente en lo que ahora interesa); en cuarto lugar porque, como con acierto también señala la Magistrada de instancia, por más que de las mismas quedara constancia escrita, las desafortunadas expresiones no se realizaron con el ánimo de ser ampliamente difundidas mediante un medio que permita su conocimiento público y generalizado sino, únicamente, en el contexto de un intercambio de comunicaciones profesionales de contenido diverso entre la Sra. Virginia y el demandante en relación a la resolución de un concreto problema con un cliente determinado; y en último y quinto lugar porque, aun cuando la decisión extintiva tuvo su origen en la advertencia realizada por el Gerente de Ventas de Saab General Motors, no parece que pueda deducirse, como pretende la parte recurrente, que de la citada advertencia podría derivarse una rescisión del contrato mercantil que unía a ambas partes caso de no haberse procedido al despido del actor.

Por lo expuesto, no pueden apreciarse las infracciones recogidas por la recurrente en su recurso, debiendo confirmarse la sentencia dictada en la instancia.

QUINTO.- Al no gozar la empresa recurrente del beneficio de justicia gratuita, ha de disponerse la pérdida de la consignación y del depósito que constituyó para recurrir y condenarle a abonar al letrado impugnante de su recurso la cantidad de 600 euros en concepto de honorarios, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 202.1 y 4, y 233.1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

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

FALLAMOS

Que debemos DESESTIMAR y DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la empresa AUTOCENTRO RIOJA, S.L., frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Dos de La Rioja de fecha 11 de diciembre de 2009, correspondiente a los autos número 674/2009 seguidos frente a la parte recurrente por DON Pascual en materia de DESPIDO, CONFIRMANDO la sentencia recurrida en su integridad y condenando a la parte recurrente a abonar al letrado de la impugnante del recurso la cantidad de 600 euros en concepto de honorarios, con la pérdida de la consignación y del depósito que constituyó para recurrir a los que se les dará el destino que legal o reglamentariamente corresponda una vez sea firme la sentencia.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, debiendo anunciarlo ante esta Sala en el plazo de DIEZ DIAS mediante escrito que deberá llevar firma de Letrado y en la forma señalada en los artículos 215 y siguientes y concordantes de la Ley de Procedimiento Laboral. Si el recurrente es empresario que no goce del beneficio de justicia gratuita y no se ha hecho la consignación oportuna en el Juzgado de lo Social, deberá ésta consignarse en la cuenta que esta Sala tiene abierta con el nº 2268-0000-66-0196-10 del BANESTO, Código de entidad 0030 y Código de oficina 8029 pudiendo sustituirse la misma por aval bancario, así como el depósito para recurrir de 300 euros que deberá ingresarse ante esta misma Sala, en la cuenta arriba indicada. Expídanse testimonios de esta resolución para unir al Rollo correspondiente y autos de procedencia, incorporándose su original al correspondiente libro de Sentencias.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos mandamos y firmamos

E./

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Magistrado-Ponente, Ilmo. Sr. D. Guillermo Barrios Baudor, celebrando audiencia pública la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, de lo que como Secretaria de la misma doy fe.