



Roj: **STSJ M 2198/2015 - ECLI: ES:TSJM:2015:2198**

Id Cendoj: **28079340052015100154**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **5**

Fecha: **23/02/2015**

Nº de Recurso: **825/2014**

Nº de Resolución: **153/2015**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JOSE IGNACIO DE ORO-PULIDO SANZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Recurso nº 825/14-LO

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 05 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 - 28010

Teléfono: 914931935

Fax: 914931960

34002650

NIG : 28.079.00.4-2012/0001190

Procedimiento Recurso de Suplicación 825/2014

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 12 de Madrid Despidos / Ceses en general 771/2012

Materia : Despido

Sentencia número: 153

Ilmos. Sres

D./Dña. MARIA BEGOÑA HERNANI FERNANDEZ

D./Dña. JOSE IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ

D./Dña. ALICIA CATALA PELLON

En Madrid a veintitrés de febrero de dos mil quince habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 5 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En los Recursos de Suplicación **825/2014**, formalizados por el/la LETRADO D./Dña. CARLOS MOLERO MANGLANO en nombre y representación de ISOLUX CORSAN SA y por el LETRADO D./Dña. JORGE DOMÍNGUEZ ROLDÁN, en nombre y representación de D./Dña. Teofilo contra la sentencia de fecha 19 de marzo de 2014 dictada por el Juzgado de lo Social nº 12 de Madrid en sus autos número 771/2012, seguidos a instancia de D./Dña. Teofilo frente a ISOLUX CORSAN SA, en reclamación por Despido, siendo parte el



MINISTERIO FISCAL, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. D./Dña. JOSE IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"PRIMERO.- El actor, Teofilo , con DNI nº NUM000 , venía prestando sus servicios para la demandada, GRUPO ISOLUX CORSAN SA., desde el 1/9/1990, con categoría profesional de Jefe de Servicio y desarrollando la labor de Director de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales, Medioambiente e I +D+I, percibiendo una retribución de 275.557 euros anuales con inclusión de ppe.

SEGUNDO.- El actor era el superior jerárquico de otros cinco trabajadores, Alicia , Estibaliz , Estanislao , Fernando y Gaspar .

TERCERO.- A su vez, el superior jerárquico del actor era la Directora General de Recursos Corporativos que desde septiembre/2010 dicho cargo lo ostenta Visitacion .

CUARTO.- Con fecha 11/5/2012 los cinco empleados dependientes del actor, en presencia de Visitacion , le expusieron a ésta, unos hechos que fueron relatados por escrito, en relación con la conducta de su superior jerárquico (el actor).

Dichos hechos que constan relatados en el folio 9 y ss., de las actuaciones y se tienen por reproducidos, dieron lugar a la apertura de un expediente disciplinario contra el demandante, que concluyó con carta de despido en la que se le imputa la autoría de unas conductas relatadas en la denuncia de los cinco trabajadores, y por las que se consideran que han sido objeto de un " grave atentado contra nuestra dignidad personal, perjudica seriamente nuestro desempeño laboral(...)"

QUINTO.- La empresa abrió expediente disciplinario al actor como consecuencia de la anterior denuncia y se le daba plazo para presentar pliego de descargos.

El actor en tiempo y forma presentó escrito de descargo, que consta al folio 17 y ss., de las actuaciones y que se tiene por reproducido.

SEXTO.- La empresa por carta de 30/5/2012 comunicó al actor la decisión de despido con efectos de ese mismo día, por causas disciplinarias. Dicha carta se encuentra transcrita a los folios 3 y 4 de las actuaciones y se tiene por reproducida.

Las imputaciones que constan en la carta de despido son:

" (...) El pasado 11 de mayo se recibió la denuncia que formularon contra Ud., los trabajadores Alicia , Estibaliz , Estanislao , Fernando y Gaspar quienes, como Ud., bien sabe, constituyen el equipo de sus colaboradores habituales y que prestan servicios bajo su dirección.

Dichos empleados vienen en definitiva a exponer que se consideran víctimas de acoso moral por su parte en los términos, fechas y circunstancias que se detallan en tal denuncia y que por ello, aunque Ud., ya la conoce, se acompaña a la presente carta como anexo para mayores garantías en orden a su defensa.

Como consecuencia de dicha denuncia la empresa tiene conocimiento por primera vez de los hechos que en la misma se exponen así como de su alcance y trascendencia.

Formulada tal denuncia, y como Ud., también conoce, se activó el correspondiente protocolo para la prevención del acoso, constituyendo una comisión integrada por Juan Ramón como instructor, Alberto como Secretario y Visitacion como Presidenta. La Comisión ejecutó el correspondiente protocolo para el esclarecimiento de los hechos hasta el pasado 24 de mayo, en el que se efectuó la correspondiente propuesta, en el sentido de considerar acreditados los términos de la denuncia y valorarlos como una falta laboral muy grave.

A la vista de tal pronunciamiento, la dirección de la empresa considera que, efectivamente, ha incurrido Ud., en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones correspondientes a su relación laboral y constitutivo de abuso de autoridad, fraude, deslealtad y abuso de confianza según la tipificación de los arts., 54.2 c) y 54.2



d) del ET., así como de los arts., 54.c) del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de Madrid, que resulta de aplicación.

Particularmente y conforme al parecer de la Comisión, entendemos que de la investigación efectuada se desprende que Ud., ha desarrollado en los últimos años, y hasta fecha reciente, ya que los últimos incidentes se localizan en el pasado mes de abril de 2012, de manera continuada, comportamientos reprobables al haber faltado al respeto, realizado amenazas, puesto en situación de exclusión de las tareas propias de su cargo, anulada la capacidad de comunicar sus opiniones, penalizando en público y utilizando expresiones machistas o sexistas con respecto a los trabajadores denunciantes, comportamientos en definitiva que la empresa no puede tolerar teniendo en cuenta la obligación que le incumbe de proteger la integridad moral de todos sus empleados.(...)"

SEPTIMO.- La empresa no dispone de Protocolo de actuación sobre Acoso laboral en el trabajo.

OCTAVO.- La dirección de la empresa, desde septiembre/2010 decidió reducir la plantilla y encomendó a la nueva Directora General de Recursos Corporativos de Grupo ISOLUX CORSAN SA., Visitacion dicha decisión.

NOVENO.- El actor no ha sido sancionado en ninguna ocasión desde el inicio de su relación laboral.

DECIMO.- La trabajadora Alicia, habló con la superior jerárquica del actor, Directora General de Recursos Corporativos del Grupo para plantearle quejas sobre el actor y dicha Directora le indicó que lo hiciera por escrito, dando como resultado la queja o denuncia, de los cinco subordinados del actor, que dio origen a la tramitación del expediente disciplinario.

La citada Directora, no intentó hablar con el actor para participarle las quejas verbales de los trabajadores denunciantes, ni barajó en su caso la imposición de una posible sanción (no despido), ni intentó mediar entre ambas partes.

UNDECIMO.- Conforme al relato del escrito de denuncia, que consta al folio 9 y ss., de las actuaciones, y que como se ha señalado se tiene por reproducido, al actor se le denuncia por los siguientes hechos:

Alicia :

.- Caso a.1, a.2, a.3 así como hechos denominados en el escrito "amenazas de algún tipo" que se relacionan en el caso b.1 y uno denominado "situación de aislamiento" relacionada como caso c.1, caso d.1,

" (...) recuerdo la bronca telefónica de marzo/2011 por no notificarle en tiempo real la no incorporación de un candidato seleccionado.(...) me llegó a decir que había perdido la confianza en mí, que me había dicho en reiteradas ocasiones que le tenía que informar de todo y que no iba a decir más. Después de este hecho(...) no contestaba a mis mails, debía revisar todos mis temas con alguien del equipo en vez de con él."

La citada trabajadora fue propuesta junto con Fernando, por el propio actor, en marzo/2011 para la revisión de sueldos brutos en un porcentaje del 3% por:

"(...) relevante aumento de funciones y responsabilidades que dichas dos personas han asumido desde el pasado año 2010."

Constan correos electrónicos dirigidos por el actor a Alicia y al resto de sus colaboradores, posteriores a marzo/2011, en los que hablan de los asuntos del trabajo y también de alguna broma en relación con la consecución de algún logro, por los que eran felicitados los trabajadores por el actor.

La trabajadora Alicia cometió algunos errores en relación con un contrato que podía ir en contra de los intereses de la empresa y el actor regañó a su subordinada por ese motivo. Se trataba de un contrato con penalización para la empresa, y se le acusa al actor que cuando la trabajadora le dio cuenta de ello, el 20/abril/2012, el actor comenzó a repetir:

"(...) me la has colado, se levantó y gritaba que había perdido su confianza en mí, que parecíamos gilipollas, que esto era una falta grave, que si lo hubiera hecho él le hubieran despedido, no me ha pasado esto en 30 años, esto es de una falta de profesionalidad acojonante(...)"

La trabajadora Alicia manifiesta en el escrito que el actor después de expresar su "falta de confianza" en ella, en el hecho anteriormente señalado, "(...) pasaba unos meses en que me ignoraba, no respondía a mis mails(...)"

"(...) Nos recordaba a gritos que sólo se podía hablar si él daba su permiso, que no podíamos mostrar diferentes opiniones y a veces que le habíamos dejado con el culo al aire(...)"

"(...) han sido múltiples los comentarios de Teofilo con intención de desacreditar las directrices de la Directora General, con frases tipo: no tienen ni puta idea del negocio. Adicionalmente ha realizado comentarios refiriéndose a otras Directoras como por ejemplo, esas directorcillas pisapasillos,(...)"

Constan correos entre el actor y dicha trabajadora, en fechas posteriores a los hechos relatados, y así mismo consta comunicación del actor a la dirección de la empresa el 27/4/2012 por la que propone el bonus del personal de su Área correspondiente al año anterior, y en dicha propuesta están las bonificaciones a los cinco trabajadores denunciados.

Cuando la trabajadora estuvo en situación de IT., por una intervención quirúrgica, comunicó al actor su idea de reincorporarse pronto al trabajo y le contestó el demandante haciéndole saber su satisfacción por su recuperación, indicándole que se tomara el tiempo necesario y que no se precipitara. Dicho correo es de abril/2012.

Estanislao :

.- Caso a.4, a.5, a.6) dicho trabajador también fue propuesto para el abono de variables, siempre fue evaluado por el actor de forma positiva.

Dicho trabajador no cumplió con uno de los cometidos que tenía encomendados, como era el que acudieran un gran número de trabajadores a los cursos de formación, y el actor le pidió explicaciones, ambos dieron un puñetazo en la mesa en una de las ocasiones, en las que se le exigió al citado trabajador, las razones por las que no surtía efecto la convocatoria de formación que le fue encomendada.

Gaspar :

.- Caso a.7 y a.8, b.2, d.2, e.1 encargado de realizar presupuestos, ha mantenido con el actor una comunicación fluida en relación con dicho cometido como se desprende de los correos aportados como documentos 14 de su documental, dicho trabajador manifiesta en el escrito, que el actor le gritaba en ocasiones y que con motivo del problema de los presupuestos, le dijo:

" otra persona podría realizar mejor este trabajo" y " un error en este asunto podría ser considerado causa de despido".

Estas dos últimas frases el trabajador las consideró según consta en el escrito como : " Amenazas así mismo", también se le imputa al actor por parte de ese trabajador, que con motivo del mismo asunto de los presupuestos del 2010, el actor uno de los días le dijo que :

" (...) este trabajo lo quería ver en cuanto él volviese de comer, lo que sabía de antemano que me supondría no poder comer a mí.(...) al final de la jornada laboral sobre las 18,00 horas Teofilo repitió la misma acción, indicándome que el trabajo lo quería terminado a primera hora del día siguiente, sabiendo que esto iba a retrasar la hora de mi salida. Finalmente pude salir sobre las 21,30 (...)"

Estibaliz :

.- Caso a.9, a.10,d.3, " (...) Alguno de los casos vividos son : reunión de departamento, mes de marzo/2012, gritó a mi compañero Fernando por no tener la planificación de concesiones actualizada. EN mayo/2011, en una reunión mensual gritó a Estanislao por no dar seguimiento al Plan de Formación de PRL y no haberse reunido con RRHH. En julio/2011 hice una propuesta sugiriendo que algunos de nuestros viajes internacionales, serían más productivos si fuesen hechos simultáneamente por dos personas del equipo. MI propuesta fue denegada rotundamente (...)"

(...) en una ocasión me reportaron con 8 días de retraso, un accidente ocurrido en Brasil. (...) por dicha tardanza me recriminó diciendo que no había excusa posible y que nuestras visitas y nuestras jornadas de formación a los equipos del país no habían servido para nada (...)"

Por la Dirección de la empresa, se comunicó al actor que se intentara que los viajes se realizaran por una sola persona.

En cuanto al accidente sufrido en Brasil, conforme al protocolo de actuación, había de ser comunicado de forma inmediata.

Fernando :

.- Caso a. 11,a.12, b.3, c.2, d.4, e.2 y f.2:

"(...) a finales del año 2011, Teofilo nos citó en su despacho a Estanislao y a mí, para recriminarnos el no haberle informado de que a petición nuestra Estibaliz había enviado un mensaje de correo electrónico a otra persona de nuestra organización(...) le pedimos disculpas(...) sin haberlo consultado con él, era porque en ese

momento entendimos que no era algo de la suficiente importancia como para haberlo hecho así, pero que reconocía el error y que me comprometía a que no volviera a suceder(...) en ese momento Teofilo se levantó (...) y alzando la voz me dijo:

-Tú crees que el que se sienta ahí (señalando su sillón) es un gilipollas-(...)"

En abril/2012,;

(...) en mitad de la reunión, recibo una llamada en mi telf., móvil.(...) me dijo delante de Clemente , lo siguiente:

Cuando vengas a mi mesa a contarme algo, te vienes con el telf., bien apagado y lo dejas ahí quietecito(...)"

"(...) en una ocasión posterior al incidente descrito en el apartado b.3, acerca de un mensaje de correo electrónico enviado por Estibaliz , del que no le habíamos informado (...) en el transcurso de la reunión(...) me indicó que debido a lo ocurrido, no me autorizaba a viajar más a Argentina, hasta que no me avisara él de lo contrario(...)"

El trabajador estuvo realizando su trabajo por el resto de países, como Méjico.

Así mismo, el citado trabajador manifiesta que cuando estaba enfadado el actor por alguna causa relacionada con el trabajo, utilizaba expresiones como:

"(...)será mejor que no sigas hablando, porque no me quiero cabrear aún más(...) todo eso que dices son sólo pretextos y a mí me cabrea mucho que me suelten pretextos(...)"

" (...) EN varias ocasiones unas 2 o 3 al menos Teofilo , me ha manifestado su disconformidad por alguna tarea realizada por mí distinta a su criterio y, sin haberme dado una directriz previa de cómo realizarlo, me ha manifestado que estaba perdiendo su confianza en mí, indicándome que tuviera cuidado con ello, porque eso es lo peor que me podía suceder(...) En todas esas ocasiones he interpretado esos comentarios como una amenaza, ya que se me hacían en solitario, en tono de grave advertencia (...)"

" (...) He escuchado decir a Teofilo frases de semejante naturaleza machista o sexista, como por ejemplo: esto es lo que pasa cuando se les da poder a las mujeres, en referencia a su oposición a varias iniciativas que se han lanzado en la compañía desde la incorporación de varias directoras(...)"

La denuncia de los cinco trabajadores contra el actor concluye diciendo:

" (...) Consideramos que todo ello, además de constituir un grave atentado contra nuestra dignidad personal, perjudica seriamente nuestro desempeño laboral y menoscaba profundamente la reputación de la compañía. (...)"

DUODECIMO.- Todos los trabajadores que prestaban servicios bajo la dirección del actor, han sido evaluados por éste, positivamente durante los ejercicios anteriores a los hechos objeto del despido, y en fechas coetáneas a la denuncia de dichos hechos por los citados empleados.

Consta que les ha propuesto para que perciban el bonus anual, para que realicen cursos de formación, así como para aumento de sueldo.

En abril/2012 junto como en ejercicios anteriores, el actor propuso a todos los trabajadores bajo su dirección, para percibir el Bonus correspondiente al 2011, en la propuesta se hacía constar que el variable propuesto supera ligeramente al del año anterior:

"(...) dado que esas personas han alcanzado todos sus objetivos con un esfuerzo notable (...)"

El actor, propuso a todo su equipo (los cinco trabajadores denunciadores) la posibilidad de realizar cursos de formación, dicha propuesta la formuló en Septiembre/2011.

DECIMOTERCERO.- Ninguno de los trabajadores que presentaron las quejas o denuncia contra el actor, ha estado en situación de IT., ninguno de ellos ha tenido la salud psíquica ni física dañada, en relación con la conducta que se le imputa al actor.

DECIMOCUARTO.- El actor no es delegado de personal, ni miembro del comité de empresa, ni delegado de prevención, no tiene representación de los trabajadores.

El actor ostentaba el cargo de Director de Calidad, Prevención, Medio ambiente, I+D+I, dentro del organigrama de la empresa.

DECIMOQUINTO.- El desempeño del trabajo tanto del actor como superior jerárquico de los trabajadores denunciadores, como el encomendado a dichos trabajadores, se desarrollaba en una situación de estrés, con un alto nivel de exigencia desde el superior del actor y para con él y de éste hacia sus subordinados.



DECIMOSEXTO.- EL actor en momentos puntuales y de máxima tensión, después de haberle comunicado por Estibaliz un retraso de ocho días en la información de un accidente, se dirigió a ella alzando la voz y manifestando " que no había excusa posible".

En otra ocasión le manifestó a Fernando , que desconectara el móvil cuando pasara a su despacho, después de haber sido interrumpida una reunión en la que sonó el móvil de dicho trabajador.

EN otra ocasión le manifestó a dicho trabajador, en relación con alguna tarea realizada de forma distinta al criterio del actor, que:

" tuviera cuidado con ello, porque eso era lo peor que le podía suceder y que tendría consecuencias negativas"

En una ocasión le manifestó a Alicia que " había perdido la confianza" por haber detectado dicha trabajadora que en un determinado contrato, que se debía haber firmado una cláusula con porcentaje de penalización mayor que con la que se firmó, y el actor le manifestó que " era una falta de profesionalidad acojonante" y que "si lo hubiera hecho él le habrían despedido".

EN el caso de Gaspar , antes de una reunión, le indicó que le mostrara la documentación que revisó una a una.

En otra ocasión el actor le había encomendado una tarea y le dijo que la tuviera después de comer, lo que supuso quedarse sin comer dicho trabajador, y en otra ocasión le exigió un trabajo para primera hora de la mañana, lo que supuso que el trabajador saliera más tarde de su horario habitual.

DECIMOSEPTIMO.- El Convenio Colectivo del sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid de aplicación a las relaciones laborales de la empresa, en su art., 54 regula las Faltas muy graves.

En la carta de despido, la falta imputada al actor es tipificada como la prevista en el art., 54.c) y 56 del citado convenio colectivo.

EN dicho convenio, la falta muy grave tipificada en el art 54.c) es:

"c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar."

"Art. 56. Abuso de autoridad.- Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador o trabajadora perjudicado lo pondrá en conocimiento del comité de empresa o delegados del personal, para que se tramite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de esta no satisficiera al agraviado, este o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria de vigilancia, según el artículo 57 del presente convenio".

DECIMOCTAVO.- Así mismo el citado 56 dispone al final:

"Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
3. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
4. Despido".

EL art. Art. 51, así mismo regula la Graduación de las faltas:

"Los trabajadores y trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves".

DECIMONOVENO.- Ha sido intentado el acto de conciliación ante el SMAC".

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Estimo la demanda del actor, Teofilo , y declaro la Improcedencia de su despido con fecha de efectos de 30/5/2012, por no obedecer el mismo, a causa alguna.



En consecuencia condeno a la demandada, GRUPO ISOLUX CORSAN SA., a estar y pasar por las anteriores declaraciones, con derecho a optar en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, entre la readmisión del demandante a su puesto de trabajo y en ese caso, con el abono de los salarios dejados de percibir, desde la fecha del despido hasta dicha readmisión, a razón de 275.557 euros/anuales, o bien a la extinción de la relación laboral con el abono de la indemnización que queda fijada en 730.414,13 euros".

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunciaron recursos de suplicación por las partes ISOLUX CORSAN SA y D./Dña. Teofilo , formalizándolos posteriormente; tales recursos fueron objeto de impugnación por las contrapartes.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 16/10/2014, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 04/2/2015 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Frente a la sentencia de instancia que estimó la demanda formulada por el demandante, que se declaró que había sido objeto de un despido improcedente por parte de la empresa GRUPO ISOLUX CORSAN SA y condenó a la demandada a estar y pasar por la precedente declaración, pudiendo optar, en el plazo de cinco días a contar desde la notificación de la citada resolución, entre readmitir al demandante en su puesto de trabajo y en este caso al abono de los salarios de tramitación devengados a razón de 275.557 euros anuales o indemnizarle en la cantidad 730.414,13 euros, se interponen sendos recursos de suplicación por las partes, que tienen por objeto la revisión de los hechos declarados probados por la sentencia de instancia y el examen de la infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia cometidas por la referida resolución y el formulado por la empresa también la reposición de los autos al momento anterior a dictarse sentencia por haberse infringido normas o garantías del procedimiento.

SEGUNDO .- Respecto a la cuestión previa que suscita la empresa relativa a si el trabajador puede recurrir la sentencia de instancia, pese a no haber formulado recurso frente a la sentencia que fue anulada por esta Sala, es indudable que tiene derecho al haber sido anulada la anterior sentencia de instancia.

TERCERO .- Mediante el primer motivo del recurso formulado por la empresa al amparo del apartado a) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , denuncia la recurrente la infracción de la doctrina contenida en sentencias del Tribunal Supremo que menciona al desarrollar el motivo y la tesis que sostienen diversas resoluciones de Tribunales Superiores de Justicia.

Sostiene la recurrente en primer lugar, que la sentencia de instancia adolecería de nulidad al incurrir en los mismos vicios en que incurrió la que fue anulada por la sentencia de esta Sala de 27 de enero de 2014 , al haberse limitado en la nueva resolución a recoger los mismos datos fácticos que en la anterior con insustanciales modificaciones y no haberse pronunciado sobre las imputaciones que hace la empresa, siendo insuficiente el relato fáctico que además contiene elementos que serían predeterminantes del fallo.

No puede prosperar la petición de la recurrente, pues la sentencia de instancia en el ordinal decimosexto recoge qué extremos de los que se imputan al demandante habrían quedado acreditados, no coincidiendo pese a lo que afirma la recurrente con el contenido del ordinal 9º de la primera sentencia dictada por el juzgado el 18 de febrero de 2013 , pues en el ordinal de la primera sentencia se limitaba a recoger qué hechos se imputan al actor, mientras que en el ordinal decimosexto de la presente recoge qué hechos han quedado acreditados que ha realizado el actor, debiendo entenderse obviamente respecto a los extremos que se le imputan y no figuran en el relato fáctico que no existen datos para consignar que se hayan producido, por lo que no es insuficiente, pudiendo la recurrente si lo estima oportuno solicitar la revisión del relato fáctico al amparo del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , no pudiendo aceptar tampoco la tesis de que en el relato fáctico existan afirmaciones que predeterminen el fallo -que además no se precisan por el recurrente-, cuestión distinta es que éste no comparta la valoración de la prueba que se hace en la instancia, pero no se debe olvidar que es el Juez de instancia el que ostenta una amplia facultad para valorar todo el material probatorio practicado en la instancia, de modo que puede obtener y deducir una interpretación distinta a aquélla que obtiene la parte, y que, ante posibles contradicciones, debe prevalecer el criterio del órgano jurisdiccional, que actúa de manera imparcial y objetiva frente al interés de una parte, correspondiendo al juzgador la facultad privativa sobre la valoración de todas las pruebas aportadas al proceso, de acuerdo con el referido artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y se recoge en sentencias del Tribunal Supremo de 18 de



noviembre de 1999 y de 24 de mayo de 2000, en las que se destaca que la valoración de la prueba es facultad privativa del Juzgador de instancia, cuyas conclusiones reflejadas en los hechos probados deben prevalecer siempre que se ajusten a lo prevenido en dicho artículo, ya que lo contrario sería tanto como subrogarse la parte en lo que constituye labor jurisdiccional, sin que pueda sustituirse la misma por la valoración de la parte voluntaria y subjetiva, sin que se pueda concluir que el análisis y apreciación de la prueba se haya realizado de forma arbitraria e infringiendo norma legal en la materia, de ahí que no se aprecie infracción de los preceptos mencionados y en consecuencia debe desestimarse el referido motivo del recurso.

CUARTO.- Mediante los cuatro siguientes motivos del recurso formulado por la empresa y el primero formulado por la actora, se interesa al amparo del apartado b) del artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la revisión del relato fáctico de la sentencia de instancia. La empresa la modificación del ordinal decimotercero, la supresión del párrafo primero del ordinal décimo, la supresión del undécimo y la adición de un nuevo ordinal y el trabajador la modificación del ordinal decimocuarto.

La jurisprudencia viene exigiendo con reiteración, hasta el punto de constituir doctrina pacífica, que para estimar este motivo es necesario que concurran los siguientes requisitos:

1º.- Que se señale con precisión cuál es el hecho afirmado, negado u omitido, que el recurrente considera equivocado, contrario a lo acreditado o que consta con evidencia y no ha sido incorporado al relato fáctico.

2º.- Que se ofrezca un texto alternativo concreto para figurar en la narración fáctica calificada de errónea, bien sustituyendo a alguno de sus puntos, bien complementándolos.

3º.- Que se citen pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se considera se desprende la equivocación del juzgador, sin que sea dable admitir su invocación genérica, ni plantearse la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso; señalando la ley que el error debe ponerse de manifiesto precisamente merced a las pruebas documentales o periciales practicadas en la instancia.

4º.- Que esos documentos o pericias pongan de manifiesto, el error de manera clara, evidente, directa y patente; sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables, de modo que sólo son admisibles para poner de manifiesto el error de hecho, los documentos que ostenten un decisivo valor probatorio, tengan concluyente poder de convicción por su eficacia, suficiencia, fehaciencia o idoneidad.

5º.- Que la revisión pretendida sea trascendente a la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión a nada práctico conduciría, si bien cabrá admitir la modificación fáctica cuando no siendo trascendente en esta instancia pudiera resultar en otras superiores.

Sentado lo anterior se examinarán cada uno de los hechos que se pretenden modificar.

Por lo que se refiere al ordinal *décimo*, interesa la recurrente que se suprima el párrafo primero del mismo, lo que basa en el folio 3 del expediente que se le abrió al demandante.

No puede prosperar tal pretensión, pues el ordinal *décimo* es claro cuando recoge que la queja o denuncia por escrito la realizaron 5 trabajadores, precisando únicamente que existió una primera queja verbal realizada por la trabajadora doña Alicia.

En cuanto a supresión del ordinal *undécimo* no se puede acceder a ello, pues no se basa en documento o pericia alguna, limitándose la recurrente a discrepar de un extracto de las imputaciones que la juez de instancia dice que se realizan contra el actor y en la que no se recoge si han quedado o no acreditados.

Por lo que se refiere a la adición del ordinal solicitado por la empresa que se pretende incorporar al relato fáctico con la siguiente redacción: "en el protocolo o expediente instruido como consecuencia de la denuncia de los trabajadores por la Comisión formada al efecto, los trabajadores denunciados ratificaron los extremos de su denuncia, declararon igualmente ser ciertos los extremos denunciados por sus compañeros y prestaron declaración trabajadores no denunciados como D. Clemente, D. Maximino, médico de empresa, Dña. Purificación y D. Teodoro, que asimismo confirmaron como testigos de los hechos ser cierto los denunciados; y que en base a todas estas pruebas practicadas, el instructor, oídas las alegaciones del actor tiene por acreditados los hechos denunciados como constitutivos de una falta laboral muy grave de abuso de autoridad, fraude, deslealtad y abuso de confianza", lo que basa en el documentos nº 1 del ramo de prueba aportado por la empresa.

No se accede a esta pretensión, que resulta irrelevante, pues el que en el expediente sancionador se ratificaran los actores y depusieran una serie de testigos carece de trascendencia, pues las afirmaciones que hicieran unos y otros en aquel momento son irrelevantes, siendo las declaraciones que se realizan en el acto del juicio



las que pueden ser decisivas, pero la valoración de estas pruebas corresponde al juez de instancia y no serían aptas para revisar el relato fáctico, de conformidad con lo reseñado en el apartado b) del artículo 193 y el artículo 196.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción, por lo que también se rechaza la adición del referido ordinal.

Finalmente, y por lo que se refiere al ordinal decimo-tercero pretende que se redacte en los siguientes términos: "ninguno de los trabajadores que presentaron las quejas o denuncia contra el actor ha estado en situación de IT, aunque han sufrido graves y continuos perjuicios por el comportamiento del actor hacia ellos, que se ha traducido, tal como expresa la denuncia, se ha ratificado en el expediente y a presencia judicial, en sensación de humillación, ansiedad, tensión, soportar faltas de respeto, sensación de amenaza, marginación, inseguridad y ambiente de trabajo insostenible por desagradable",

lo que basa en manifestaciones hechas por escrito por cada uno de los trabajadores que se quejó a la empresa sobre la conducta del actor.

No se accede a ello, pues se basa en testificales documentadas, limitándose el juez de instancia a consignar que ninguno de los trabajadores ha estado en situación de IT, ni que su salud psíquica estuviera afectada por la conducta observada por el actor, no citándose informe médico alguno que acredite lo contrario, por lo que se desestima también el referido motivo.

El motivo formulado por el trabajador interesa que se adicione el siguiente texto al ordinal decimocuarto: "Según se refleja en el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo obrante en autos y aportado en el ramo de la prueba documental de ambas partes, aprobado el 27 de mayo de 2011, el demandante, en su condición de Director de Calidad, Prevención, Medio Ambiente e I+D+I, es uno de los trabajadores designados por la empresa demandada para ocuparse de la actividad preventiva en la misma. Tal condición se formaliza en la página 3 del citado Manual en donde se establece que "las funciones corporativas de Seguridad y Salud están integradas en la Dirección de Calidad, Prevención, Medio Ambiente e I+D+I, siendo el director de esta su responsable", habiéndole designado "para facilitar una gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo eficaz" en la empresa (pág. 22), las siguientes funciones y responsabilidades que aparecen detalladas en el propio Manual (págs. 24 y 25): "(...) Determinar los objetivos y metas a alcanzar (...) Liderar el desarrollo y mejora continua del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales establecido (...) Facilitar los medios humanos y materiales necesarios para el desarrollo de las acciones establecidas para el alcance de los objetivos (...) Asumir un compromiso participativo en diferentes actuaciones preventivas, para demostrar su liderazgo en el sistema de gestión preventiva (...) Adoptar las acciones correctoras y preventivas necesarias para corregir las posibles desviaciones que se detecten en el Plan de Prevención (...) Determinar una política preventiva y transmitirla a la organización (...) Asegurar el cumplimiento de los preceptos contemplados en la normativa de aplicación (...) Fijar y documentar los objetivos y metas esperados a tenor de la política preventiva (...) Establecer una modalidad organizativa de la prevención (...) Asegurar que la organización disponga de la formación necesaria para desarrollar las funciones y responsabilidades establecidas (...) Establecer las competencias de cada nivel organizativo para el desarrollo de las actividades preventivas definidas en los procedimientos (...) Integrar los aspectos relativos al SST en el sistema general de gestión de la entidad (...) Participar de forma "pro-activa" en el desarrollo de la actividad preventiva que se desarrolla, a nivel de los lugares de trabajo, para poder estimular comportamientos eficientes, detectar deficiencias y demostrar interés por su solución (...) Realizar periódicamente análisis de la eficacia del sistema de gestión y en su caso establecer las medidas de carácter general que se requieran para adaptarlo a los principios marcados en la política preventiva (...) Revisa la Política de SST, el Manual del SGSST, los Procedimientos del SGSST (...) Aprobar un Programa Anual de Auditorías internas del Grupo ISOLUX CORSÁN (...) Designar un auditor independiente para las Auditorías internas de las direcciones Generales, excepto las del SP (...) Designar Auditores independiente para auditar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) (...)".

No puede prosperar la pretensión, pues no se discuten en el procedimiento cuáles son las funciones que desempeña el actor que efectivamente era director del departamento al que se refiere el ordinal primero del relato fáctico y si lo que pretende con su introducción es destacar que formaba parte del servicio de prevención de la empresa, debería haberlo hecho constar así, pero no es el caso al recoger el documento 16 del ramo de prueba de la parte demandada que cita la empresa al impugnar el recurso quiénes eran los trabajadores que integraban el servicio de prevención de la empresa que tenía un jefe -don Estanislao -, 7 técnicos de zona y 13 técnicos adjuntos, no figurando entre ellos el actor.

QUINTO.- El motivo sexto del recurso, formulado por la empresa al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social denuncia la infracción de los artículos 54.2 c) y 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores y los artículos del Convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.



Entiende en síntesis la recurrente que las imputaciones que se realizan al trabajador en la carta de despido habrían quedado acreditadas en el expediente disciplinario que tramitó la empresa con todas las garantías legales exigibles, siendo especialmente grave la conducta del trabajador que aprovechándose de la situación de superioridad que tenía por el puesto que ocupaba trató de una forma despótica a sus subordinados, faltándoles al respeto, menospreciándolos y humillándolos.

No puede prosperar este motivo, pues no ha prosperado la revisión del relato fáctico y la juez de instancia únicamente ha considerado que han quedado acreditadas las conductas del actor que se recogen en el ordinal decimosexto del relato fáctico que dice: "EL actor en momentos puntuales y de máxima tensión, después de haberle comunicado por Estibaliz un retraso de ocho días en la información de un accidente, se dirigió a ella alzando la voz y manifestando " que no había excusa posible".

En otra ocasión le manifestó a Fernando , que desconectara el móvil cuando pasara a su despacho, después de haber sido interrumpida una reunión en la que sonó el móvil de dicho trabajador.

En otra ocasión le manifestó a dicho trabajador, en relación con alguna tarea realizada de forma distinta al criterio del actor, que:

" tuviera cuidado con ello, porque eso era lo peor que le podía suceder y que tendría consecuencias negativas"

En una ocasión le manifestó a Alicia que " había perdido la confianza" por haber detectado dicha trabajadora que en un determinado contrato, que se debía haber firmado una cláusula con porcentaje de penalización mayor que con la que se firmó, y el actor le manifestó que " era una falta de profesionalidad acojonante" y que "si lo hubiera hecho él le habrían despedido".

EN el caso de Gaspar , antes de una reunión, le indicó que le mostrara la documentación que revisó una a una.

En otra ocasión el actor le había encomendado una tarea y le dijo que la tuviera después de comer, lo que supuso quedarse sin comer dicho trabajador, y en otra ocasión le exigió un trabajo para primera hora de la mañana, lo que supuso que el trabajador saliera más tarde de su horario habitual". Como puede observarse las expresiones que se recogen son fuertes, pero no pueden estimarse que sean degradantes o humillantes y se realizan como consecuencia de errores cometidos por los trabajadores y aunque se puedan considerar inadecuadas, desde luego no tienen la gravedad necesaria como para amparar un despido, debiendo resaltarse también que en el ordinal decimosexto del relato fáctico se recoge que "El desempeño del trabajo tanto del actor como superior jerárquico de los trabajadores denunciados, como el encomendado a dichos trabajadores, se desarrollaba en una situación de estrés, con un alto nivel de exigencia desde el superior del actor y para con él y de éste hacia sus subordinados", lo que se reitera en el fundamento jurídico quinto que dice "la tensión era muy alta por razones propias de la actividad y también por el ambiente creado desde el 2010, con el nombramiento de Visitación , a quien se le encomendó por la decisión de la Dirección de reducir personal, parece que la actividad laboral se desarrollaba en un ambiente estresado en cada uno de los niveles de la empresa", dándose incluso la circunstancia tal y como refleja el ordinal duodécimo del relato fáctico, que "Todos los trabajadores que prestaban servicios bajo la dirección del actor, han sido evaluados por éste, positivamente durante los ejercicios anteriores a los hechos objeto del despido, y en fechas coetáneas a la denuncia de dichos hechos por los citados empleados.

Consta que les ha propuesto para que perciban el bonus anual, para que realicen cursos de formación, así como para aumento de sueldo.

En abril/2012 junto como en ejercicios anteriores, el actor propuso a todos los trabajadores bajo su dirección, para percibir el Bonus correspondiente al 2011", por lo que entendemos que las conductas que realizó el actor y que han quedado acreditadas no son constitutivas de infracción alguna y consecuentemente el despido del demandante sería improcedente, por todo lo cual se desestima este motivo del recurso.

SEXTO.- El último motivo del recurso, formulado por la empresa al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social denuncia la infracción del artículo 24 de la Constitución Española , reiterando los argumentos que se invocaban en el primero de los motivos del recurso, reiterando esta Sala lo ya recogido en el fundamento jurídico segundo de esta resolución, por lo que se desestima el motivo y por ello el recurso formulado por la demandada.

SÉPTIMO .- El motivo segundo del recurso, formulado por el trabajador al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social denuncia la infracción del artículo 30.1 y 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales , en relación con el artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores .

Sostiene el recurrente que el demandante era uno de los trabajadores designados por la empresa para ocuparse de la de la actividad preventiva de la misma en su condición de director de calidad, prevención, medio



ambiente e I+D+I y que por lo ello le correspondería a él optar entre permanecer en la empresa o percibir la indemnización en el caso de la declaración de la improcedencia del despido como ha acontecido en el supuesto de autos.

El artículo 30 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en la redacción vigente a la fecha del despido disponía que: *"1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.*

2. Los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere la letra e) apartado 1 art. 6 de la presente Ley .

Los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

3. Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los arts. 18 y 23 de la presente Ley.

4. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) art. 68 y el apartado 4 art. 56 TR del Estatuto de los Trabajadores .

Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieron acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

5. En las empresas de hasta diez trabajadores, el empresario podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, con el alcance que se determine en las disposiciones a que se refiere el art. 6.1.e) de esta Ley.
NT Versiones

6. El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

7. Las personas o entidades especializadas que pretendan desarrollar la actividad de auditoría del sistema de prevención habrán de contar con una única autorización de la autoridad laboral, que tendrá validez en todo el territorio español. El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado permitirá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores".

Como se puede comprobar el apartado 1 del referido precepto prevé que el empresario en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, podrá realizar la tarea de prevención directamente o encomendarla a un tercero ajeno a la empresa y en el primer supuesto el empresario puede optar por designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad o constituir un servicio de prevención. En el presente caso tal como se ha expuesto al examinar el primer motivo del recurso formulado por el trabajador la empresa ha constituido un servicio de prevención y el demandante no formaba parte del mismo, aunque sea el director de calidad, prevención, medio ambiente e I+D+I, pues la empresa no decidió que integrara el servicio reseñado, pese a estar sus funciones relacionadas con el servicio mencionado y por ello no tiene el derecho de opción entre la readmisión y la indemnización en el caso de que se declare que ha sido objeto de un despido improcedente que atribuye el apartado 4 del precepto citado a los trabajadores que integran un servicio de prevención, lo que lleva consigo que también desestimemos este motivo del recurso.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos los recursos de suplicación interpuestos por la empresa GRUPO ISOLUX CORSAN SA y por don Teofilo contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 12 de Madrid con fecha 19 de marzo



de 2014 en autos 771/2012, sobre despido, seguidos a instancia de don Teofilo contra la empresa recurrente y en su consecuencia confirmamos la citada resolución.

Se condena a la recurrente a la pérdida del depósito y consignación efectuados para recurrir, así como al pago de 300 Euros en concepto de honorarios al letrado impugnante.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN : Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS , y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2876-0000-00-0825-14 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martinez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2876-0000-00- 0825-14.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN

Publicada y leída fue la anterior sentencia en el día 9/3/15 por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.