



Roj: **STSJ PV 2906/2003 - ECLI:ES:TSJPV:2003:2906**

Id Cendoj: **48020340012003104575**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **10/06/2003**

Nº de Recurso: **1082/2003**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MANUEL DIAZ DE RABAGO VILLAR**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO Nº: 1082/03

SENTENCIA Nº:

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DEL PAIS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 10 DE JUNIO DE 2003.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. MANUEL DIAZ DE RABAGO VILLAR, Presidente, D.FLORENTINO EGUARAS MENDIRI y Dª GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por Oscar contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 (Vitoria) de fecha dieciocho de Febrero de dos mil tres, dictada en proceso sobre DESPIDO, y entablado por Oscar frente a MINISTERIO FISCAL y ORMEVISA .

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D./ña. MANUEL DIAZ DE RABAGO VILLAR, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"Primero.- El demandante D. Oscar prestó sus servicios profesionales por cuenta de la empresa ORGANIZACIÓN MÉDICA DE VITORIA, S.L.(CLINICA DE ALAVA), con la categoría profesional de Director Médico, con antigüedad desde 1982, pero con contrato de trabajo indefinido desde el 22 de Febrero de 1991, percibiendo un salario bruto mensual de 2.230,95 Euros, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias; siendo su jornada de trabajo, a tenor del contrato, de 20 horas semanales prestadas de lunes a sábado y hallándose en situación de pluriempleo al prestar también sus servicios para el Hospital de Txagorritxu.

Segundo.- Con fecha 27 de Septiembre de 2002 la empresa envió al actor un Buofax comunicándole el despido, con efectos desde ese mismo día, siendo el escrito de la carta del siguiente tenor literal:

(...) Muy Sr. Mío:

Sirva la presente para comunicarle la decisión de la empresa de extinguir, el contrato de trabajo que le vincula con la misma por despido.



Los hechos en que se fundamenta el despido son los siguientes:

El pasado 24 de Julio de 2002 se le notificó por escrito, recordándole notificación anterior de 27 de Junio, cuál era su horario de trabajo y la necesidad de que lo cumpliera.

El día 25 de Julio de 2002 presentó en la empresa un parte de baja, dejando en consecuencia de acudir al trabajo.

Con fecha 18 de Agosto de 2002, domingo, fue dado de alta médica, y con fecha 19 de Agosto fue dado nuevamente de baja médica.

A pesar de esta situación y de que en virtud de su situación médica ha dejado de realizar su actividad laboral en esta empresa, se ha podido constatar como desde el mes de agosto del año en curso acude con normalidad a su puesto de trabajo en el Hospital de Txagorritxu.

Concretamente, el día 25 de septiembre de 2002 Usted se encontraba en su puesto de trabajo en el Hospital de Txagorritxu realizando su prestación laboral, y cuando fué preguntado por un empleado de esta empresa cómo es que se encontraba trabajando si estaba dado de baja médica, contestó que lo podía hacer ya que pertenece a atención primaria.

Con posterioridad, el Departamento de Personal del Hospital de Txagorritxu ha informado a esta empresa que Usted se encuentra acudiendo al trabajo con normalidad desde mediados de agosto del año en curso.

En estas circunstancias, procede el despido dado que concurren en su conducta dos de los supuestos previstos como causa justa de despido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, el apartado 2.a que contempla como tal las faltas repetidas injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, y el apartado 2.d que establece como causa de despido la transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempleo del trabajo.

Igualmente es de aplicación el artículo 49, párrafo K que contempla el despido como causa de extinción del contrato de trabajo.

Su conducta se ve agravada dado que el cargo que desempeña en la empresa es el de Director Geriátrico, es decir, un puesto de máxima confianza.

Sirva la presente para notificarle formalmente su despido, indicándole que está a su disposición en las oficinas de esta empresa su liquidación de saldo y finiquito (...).

Tercero.- Con fecha 22 de Abril de 2002 la empresa remitió al actor carta por la que le imponía una sanción de suspensión de empleo y sueldo de 20 días por una falta muy grave basada en abuso de confianza y desobediencia a la empresa.

En la misma fecha se le amonestó por escrito por una falta grave, una falta injustificada de asistencia o permanencia en el trabajo, al no acudir al trabajo el viernes día 19 de ese mes.

Con fecha 10 de Septiembre de 2002, fecha de celebración de la vista oral de los procedimientos de Sanciones 277/02 y 278/02 ante el Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria el actor y la empresa demandada alcanzaron un acuerdo, pasando a falta leve tanto la sanción de suspensión de empleo y sueldo de 20 días como la amonestación por escrito y por Autos del Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria, ambos de fecha 11 de Setiembre de 2002, en los procedimientos de Sanciones 277/02 y 278/02, consta que el actor desistió de las demandas de impugnación de las sanciones impuestas por la empresa.

Cuarto.- En fecha 19 de Julio de 2002 el actor interpuso papeleta de conciliación en reclamación de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo contra la empresa demandada y en ella consta que su jornada de trabajo, al menos desde principios del año 1992 hasta esa fecha, era de lunes a viernes desde las 16 horas a las 19 horas y que la empresa le había comunicado mediante carta fechada el 27 de Junio de 2002 que su jornada de trabajo debía ser de 20 horas semanales de lunes a sábado distribuidas de lunes a jueves desde las 16 horas a las 19,30 horas y de viernes a sábado desde las 16 horas a las 19 horas.

El demandante ha presentado demanda en el Juzgado con fecha 6 de Agosto de 2002, a tenor de la cual, la modificación de horario se ha realizado unilateralmente, sin consentimiento del demandante y sin justificación alguna por parte de la empresa.

Quinto.- En fecha de 25 de Septiembre de 2002 D^a Regina , DIRECCION000 de Recursos Humanos de la Clínica demandada, en compañía de D^a Elvira y D^a Remedios , acude al Hospital de Txagorritxu, concretamente al departamento de Atención Domiciliaria del que es responsable el actor y se lo encuentran en su puesto de trabajo.



Sexto.- La Dra. Esperanza , médico de familia del actor, emitió informe en fecha 11 de Noviembre de 2002, dándose por reproducido íntegramente, a tenor del cual emitió parte de baja laboral del demandante el día 25 de Julio 2002 por lumbociática, dándole el alta médica con fecha 18 de Agosto de 2002. Pero al persistir la sintomatología ansioso- depresiva, reactiva a problemas laborales en la Clínica Alava y no existiendo ningún motivo para que el actor no se incorporase a su actividad laboral en el Hospital de Txagorritxu; lo consulta con la Psicóloga Clínica D^a Ana María , que emitió informe en fecha 5 de Noviembre de 2002, que se da por reproducido íntegramente, y con D. Jesus Miguel , médico inspector de la Dirección Territorial de Sanidad de Alava, en el servicio de control de I.T., con fecha 19 de Agosto de 2002 emitió nuevo parte de baja laboral del demandante por cuadro de ansiedad reactiva en la empresa demandada, manteniendo la actividad laboral en el Hospital de Txagorritxu.

D. Jesus Miguel con fecha 15 de Noviembre de 2002 realiza un informe, que se da por reproducido íntegramente en aras a la brevedad, según el cual procedió a aplicar el criterio de lo que no está prohibido por ley, está permitido implícitamente, primando por encima de otras consideraciones el criterio clínico y por ende la recuperación de la salud, procediendo a informar con carácter favorable la opción mixta de otorgar alta para el desempeño del trabajo en una empresa y la baja para la segunda.

Sin embargo, tanto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social con fecha 7 de Noviembre de 2002 como por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social con fecha 20 de Noviembre de 2002 se informa que la compatibilidad de la incapacidad temporal en una empresa durante la situación de pluriempleo con el trabajo por cuenta ajena en otra distinta no está permitida en la normativa que regula actualmente la incapacidad temporal.

Séptimo.- El demandante alega que no considera que sea ajustada a derecho la decisión de despedirle por el motivo de que la Inspección Médica, su Médico de Familia y la Psicóloga que le atiende, consideran que no se encuentr apto de salud para desempeñar su trabajo en la Clínica Alava, sino que el despido es la culminación del acoso y de la persecución sufridas en el trabajo, las cuales se vienen produciendo desde hace mucho tiempo, manifestándose en los últimos meses en la imposición de dos sanciones que después la empresa retiró el mismo día del juicio de impugnación de las mismas; el cambio de horario, imponiendo un horario que hace incompatible la situación de pluriempleo que tiene el demandante desde que comenzó a trabajar para la demandada, intentando de esa forma forzar su baja voluntaria en la empresa o acusarle de incumplimiento de horario; el acudir al otro trabajo del actor y montar el espectáculo y su despido con argumentos absurdos.

Octavo.- El trabajador no ostenta ni ha ostentado en el año anterior al despido la condicion de Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa, ni Delegado Sindical.

Noveno.- Con fecha 16 de Octubre de 2002 se celebró el preceptivo Acto de Conciliación previo a la vía jurisdiccional, que ha resultado sin avenencia".

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que desestimando totalmente la demanda de despido deducida por D. Oscar contra la empresa ORGANIZACIÓN MEDICA DE VTORIA, S.L. (CLINICA ALAVA), con intervención del MINISTERIO FISCAL, debo declarar y declaro la procedencia del despido del que fue objeto el demandante con fecha 27 de Septiembre de 2002, absolviendo a la demandada de todas las pretensiones ejercitadas frente a ella".

TERCERO.- Frente a dicha resolución se interpuso el recurso de Suplicación, que fue impugnado por la parte recurrida.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- D. Oscar recurre en suplicación, ante esta Sala, la sentencia del Juzgado de lo Social num. 3 de Álava, de 18 de febrero del año en curso, que ha declarado procedente el despido disciplinario de que fue objeto por su empresario, la sociedad demandada, el 27 de septiembre de 2002, desestimando la demanda que interpuso el 17 de octubre de ese año pretendiendo que se calificase como nulo o, en su defecto, improcedente, condenándola a readmitirle o, en su caso, indemnizarle en legal forma.

Pronunciamiento que el Juzgado realiza tras declarar probado, como datos relevantes: a) que el demandante inició la prestación de sus servicios a dicho empresario en 1982, suscribiendo contrato de trabajo indefinido el 22 de febrero de 1991; b) que su categoría es la de director médico de la clínica regentada por esa sociedad, su jornada semanal de 20 horas (de lunes a sábados) y su salario mensual último ascendía a 2230,95 euros; c) que simultanea ese trabajo con sus servicios en el Hospital de Txagorritxu; d) que el 10 de septiembre de 2002 ambas partes acordaron sustituir la doble sanción impuesta el 22 de abril de ese año (una, de 20 días de suspensión de empleo y sueldo, como falta muy grave, por abuso de confianza y desobediencia; otra, de



amonestación, como falta grave, por inasistencia al trabajo un día) por una falta leve; e) que el 6 de agosto de 2002 interpuso demanda por modificación de condiciones de trabajo, alegando que mediante carta de 27 de junio de ese año se le había modificado unilateral e injustificadamente la jornada de quince horas semanales que tenía (de lunes a viernes, de 16 a 19 horas) por otra de veinte horas (de lunes a jueves, de 16 a 19,30 horas, y viernes y sábados, de 16 a 19 horas); f) que el 24 de julio se le recuerda el cumplimiento de este horario; g) que al día siguiente, su médico de familia le dio baja laboral por lumbociática, con alta el 18 de agosto siguiente, pero al persistir sintomatología ansioso-depresiva, reactiva a sus problemas en la clínica, previa consulta con la psicóloga que le atiende y con un Inspector médico del servicio de control de las incapacidades temporales, el 19 le da nueva baja, si bien limitada a su trabajo en dicha empresa, manteniendo su actividad laboral en el Hospital de Txagorritxu; h) que el 25 de septiembre de 2002 la DIRECCION000 de recursos humanos de la demandada y otras dos personas le encuentran trabajando en su puesto de ese Hospital; i) que se le despidió dos días después mediante carta que le imputaba faltas injustificadas de asistencia al trabajo y trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza porque el 25 de julio de 2002, día siguiente al de notificarle la necesidad de que cumpliera con su horario (recordado en la referida carta de 27 de junio), presentó parte de baja en la empresa, dejando de acudir a trabajar, siendo dado de alta el domingo 18 de agosto de ese año, con nueva baja al día siguiente, manteniendo su inasistencia al trabajo, pese a lo cual desde mediados de ese mes ha acudido con normalidad a su puesto del Hospital de Txagorritxu; j) que en noviembre de 2002 el INSS y la Inspección de Trabajo informan que la normativa actual no permite compatibilizar una situación de baja laboral en un empleo y de trabajo en otro.

Según el Juzgado, esa conducta del demandante no es constitutiva de faltas injustificadas de asistencia al trabajo pero sí de trasgresión de la buena fe contractual, dada la incompatibilidad existente en nuestra actual normativa entre incapacidad temporal y trabajo, a tenor de lo dispuesto en el art. 132 LGSS y arts. 25-1 y 26-2 TRLISOS.

El recurso de D. Oscar trata de conseguir que se cambie esa decisión del litigio por otra que acoja la pretensión subsidiaria de su demanda (fijando en 66928,50 euros el importe de la indemnización), a cuyo fin articula dos motivos, de los que el primero acusa omisión en el relato de hechos probados, al no recoger determinados extremos de los informes emitidos por el médico de familia y el Inspector de Trabajo, en tanto que el segundo denuncia la infracción de lo dispuesto en los arts. 54-2-d) y 56 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), ya que la decisión de darle de baja laboral en los términos en que le fue dada no fue suya.

Se ha opuesto al mismo el empresario demandado.

SEGUNDO.- A) En nuestro país, el legislador ha estimado oportuno consagrar, como regla inserta en nuestro ordenamiento jurídico, la que ordena a los titulares de un derecho que lo ejerciten con arreglo a los principios de la buena fe (art. 7-1 CC). Igualmente recoge que los contratantes, en sus relaciones, se atengan no sólo a lo expresamente pactado, sino también a cuantas consecuencias deriven de ese mismo criterio (art. 1258 CC).

En el específico caso de que ese contrato sea el de trabajo, la actuación con arreglo a los postulados de la buena fe se refuerza aún más, al recogerse como deber jurídico que incumbe a empresario y trabajador a la hora de satisfacerse las prestaciones a las que se han obligado por razón de ese vínculo contractual (arts. 5-d y 20-2 ET), y así lo corrobora el hecho de que su trasgresión por el trabajador se tipifique como uno de los concretos supuestos de incumplimiento contractual (art. 54-2-d ET).

La buena fe a que nuestro ordenamiento jurídico se refiere no es la subjetiva o psicológica del sujeto, sino la que resulta de su consideración objetiva (sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 23 de diciembre de 1991, Ar. 9476), y según viene diciendo la Sala de lo Social de dicho Tribunal (sentencias de 22 de mayo de 1986, 25 de junio de 1990 y 4 de marzo de 1991, Ar. 2609, 5515 y 1822) "...se convierte en un criterio de valoración de conductas con el que deben cumplirse las obligaciones, y que se traduce en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza...", o en palabras de la misma Sala en su sentencia de 14 de enero de 1985 (Ar. 42), en un criterio "...impeditivo del actuar humano en función de su interés exclusivo con pérdida del sentido de la utilidad común.."

Ahora bien, no toda infracción de ese deber viene a constituir causa justa de despido, sino únicamente cuando viene adornado de la doble cualidad de gravedad y culpabilidad, conforme lo exige el art. 54-1 ET. Requisitos cuya concurrencia ha de analizarse en forma individualizada, atendiendo a todas las circunstancias del caso concreto, según proclama una consolidada jurisprudencia, de la que es botón de muestra la sentencia de la misma Sala, de fecha 20 de febrero de 1991 (Ar. 854).

B) Hemos de analizar si, a la luz de lo expuesto, el demandante ha incurrido en un incumplimiento contractual de esa naturaleza y entidad.



A tal fin hemos de partir, necesariamente, del relato de hechos probados de que da cuenta el Juzgado en su sentencia, sin que podamos ampliarlo en los términos propuestos por D. Oscar en el motivo primero de su recurso, no porque no lo acredite la prueba documental que invoca al efecto, sino por una razón mucho más elemental: el Juzgado ya la tiene por probada, desde el momento en que da por reproducido, al obrar en autos, los informes emitidos por su médico de familia y por el inspector médico a la que ésta consultó el caso.

Pues bien, la lectura de esa versión judicial de lo sucedido pone de manifiesto, en forma inequívoca, que si el demandante ha prestado sus servicios en el Hospital de Txagorritxu simultaneándolo desde el 19 de agosto de 2002 con la situación de baja laboral en la empresa es porque el parte cursado en esa fecha se le extendió únicamente para ese concreto trabajo y no para el que desempeñaba en el hospital de la red sanitaria de la seguridad social. Parte de baja expedido por su médico de familia, sin que conste ninguna intervención suya al respecto, por lo que ningún reproche cabe hacer al hoy recurrente por el hecho de que se ajustara, en su modo de actuar, a los términos en que se había cursado y ello con total independencia de que tenga amparo jurídico un parte de baja laboral tan inusual como el de referencia.

Conviene resaltar que, en orden a esa conclusión, carece de incidencia que quien lo extendió se asesorara previamente tanto desde una perspectiva estrictamente sanitaria (consultando con el especialista que le trataba sobre la conveniencia de mantener la baja para un trabajo y el alta en el otro) como de legalidad (requiriendo el parecer del inspector médico dedicado al control de incapacidades temporales), ya que podrán influir en orden a justificar el modo de proceder de ese profesional pero son conductas ajenas a la esfera de actuación de D. Oscar, que no tenía por qué conocer la existencia de esas consultas previas (y el relato de hechos probados tampoco nos dice que, de hecho, se enterara de ellas).

Conclusión que no se enerva por el hecho de que el INSS o la Inspección de Trabajo hayan informado que no cabe extender partes de baja con esa singularidad, ya que ni su parecer se ajusta a derecho ni, aunque lo fuera, tendría incidencia en la conducta del demandante, para lo que basta con comprobar que esas opiniones se emitieron en noviembre de 2002, dos meses después del despido litigioso y, desde luego, sin que conste que el hoy recurrente las conociera en el período comprendido entre el 19 de agosto y el 27 de septiembre de 2002, por lo que mal puede formularse reproche alguno porque ajustara su conducta al patrón que derivaba del parte de baja en los concretos términos en que éste se expidió.

TERCERO.- Acabamos de indicar que nuestro ordenamiento no prohíbe unos partes de baja tan singulares y ello requiere, cuando menos, que lo fundemos.

En efecto, la situación de incapacidad temporal requiere que la alteración de salud que se sufre y para cuyo restablecimiento se precisa asistencia sanitaria, impida trabajar (art. 128-1-a LGSS). Requisito, este último, que constituye la verdadera esencia de la protección que se dispensa con la prestación de incapacidad temporal y que justifica la existencia de partes de baja y alta laboral. Su exigencia pone de manifiesto que una misma alteración de salud puede generar o no una situación de incapacidad temporal, lo que dependerá del concreto trabajo que se desempeñe. Así, quien sufra la rotura de un tendón del dedo meñique de su mano no rectora y precise mantenerlo inmovilizado durante un tiempo, estará impedido para desempeñar trabajos que requieran moverlo pero no otros en los que no concurra esa circunstancia, por lo que si el trabajador afectado estuviere pluriempleado simultaneándolos, resulta contrario a la recta interpretación de la protección que nuestro ordenamiento dispensa que se le considere en situación de incapacidad temporal para los dos, cuando en realidad sólo lo está para uno. Cobra así mucho sentido que el art. 132-1 LGSS disponga que el derecho al subsidio pueda ser denegado, anulado o suspendido si el beneficiario trabaja por cuenta propia o ajena, en regla que no impone la denegación, anulación o suspensión siempre que concurra esa circunstancia: habrá de analizarse si, en realidad, su estado de salud resulta compatible con la prestación de esos servicios.

CUARTO.- En definitiva, ningún reproche cabe hacer al demandante por el hecho de que prestara sus servicios en el Hospital de Txagorritxu al tiempo que permanecía de baja laboral en la empresa demandada, dados los términos en que se le expidió un parte de baja laboral al que fue ajeno y, en cualquier caso, se ajustó a la legalidad.

Subyace en la postura de la demandada un último reproche a su conducta, como es que mantuviera oculta esa situación, pero tampoco apreciamos incumplimiento alguno en su actuación, ya que ningún deber jurídico tenía de informarle de tal circunstancia, ni se aprecia qué incidencia podía tener que aquélla la conociera, salvo el de haberse evitado un despido que bien pudo no hacer si, enterada de la situación de trabajo de D. Oscar, hubiera pedido explicaciones sobre ella antes de adoptar una medida tan drástica como la que en este litigio se enjuicia.

El Juzgado, pues, debió declarar improcedente el despido litigioso, que al haber ocurrido el 27 de septiembre de 2002, vigente el R. Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, y en quien no era representante de sus compañeros de trabajo, trae consigo la condena de la demandada a readmitirle en las condiciones que tenía y pagarle los



salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de notificación de esta resolución, excluidos los de los días en que se demuestre que obtuvo un empleo sustitutivo con salario mensual igual o superior al de 2230,95 euros y deduciendo lo percibido si fuese menor, salvo que en los cinco días siguientes al de notificársela esta resolución, comunique en esta Sala que opta por abonarle una indemnización de 66928,50 euros, importe equivalente (salvo error de cuenta siempre corregible) a aplicar una tasa indemnizatoria de 45 días de ese salario por cada año de servicio suyo a la demandada, teniendo en cuenta como período de servicios los veintiuno años transcurridos desde 1982, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 56 y 57 ET, en su redacción dada por el art. 2 del citado R. Decreto-Ley.

No se pronunció así, lo que trae consigo que haya incurrido en la infracción jurídica denunciada en el segundo motivo del recurso interpuesto y determina el éxito de éste.

QUINTO.-La estimación, total o parcial, del recurso de suplicación implica que no haya parte vencida en el mismo, a efectos de imponer el pago de las costas generadas en el mismo a alguno de los litigantes, de conformidad con el criterio sentado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (sentencia de 12 de julio de 1993) interpretando el exacto alcance de lo dispuesto en el art. 233-1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

FALLAMOS

Se estima el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de D. Oscar contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 3 de Álava, de 18 de febrero de 2003, dictada en sus autos num. 587/02, seguidos a instancias del hoy recurrente, frente a Organización Médica de Vitoria SL, sobre despido disciplinario y en el que también es parte el Ministerio Fiscal; en consecuencia, con revocación parcial de su pronunciamiento y estimando la pretensión subsidiaria de su demanda, declaramos improcedente el despido de que ha sido objeto D. Oscar el 27 de septiembre de 2002, condenando a la demandada a que le readmita en las condiciones que tenía antes de producirse y le pague, a razón de 2230,95 euros/mes, los salarios dejados de percibir desde esa fecha hasta la de notificación de esta resolución, salvo los de los días en que se demuestre que obtuvo un empleo sustitutivo con salario igual o superior, y deduciendo lo cobrado si fuese menor, salvo que la citada sociedad comunique a esta Sala, dentro de los cinco días siguientes al de notificársela esta resolución, que opta por indemnizarle con 66928,50 euros, a cuyo pago la condenamos si así lo elige.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACION.- Dada, leída y publicada fue la anterior Sentencia por el mismo Juez que la dictó, estando celebrando audiencia pública en el mismo día de su fecha, de lo que yo el Secretario doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el BANCO VITORIA cta. número 4699-000-66- 1082/03 a nombre de esta Sala el importe de la condena, o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al tiempo de la personación, la consignación de un depósito de 300,51 euros en la entidad de crédito BANESTO c/c. 2410-000-66 -1082/03 Madrid, Sala Social del Tribunal Supremo.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.