



Roj: **STSJ EXT 675/2003 - ECLI:ES:TSJEXT:2003:675**

Id Cendoj: **10037340012003100126**

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

Sede: **Cáceres**

Sección: **1**

Fecha: **20/03/2003**

Nº de Recurso: **118/2003**

Nº de Resolución: **184/2003**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ALICIA CANO MURILLO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE EXTREMADURA

SALA DE LO SOCIAL-SECCIÓN 001 (C/ NIDOS N° 18 CACERES)

NIG: 10037 4 0100818 /2003, MODELO: 46050

TIPO Y N° DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0000118 /2003

Materia: DESPIDO DISCIPLINARIO

Recurrente/s: Rosa

Recurrido/s: LA CASA DE LOS BOLSOS EXTREMEÑA SL, MINISTERIO FISCAL

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: JDO. DE LO SOCIAL n° 002 de CACERES DEMANDA  
0001025 /2002

Rollo núm.- 118 /2003 - L

Ilmo. Sr. D. Pedro Bravo Gutiérrez

Presidente

Ilmo. Sr. D. Alicia Cano Murillo

Ilmo. Sr. D. Alfredo García Tenorio Bejarano

En la Ciudad de Cáceres a veinte de marzo de dos mil tres.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, compuesta por los Ilmos. Sres citados al margen, ha dictado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

#### **SENTENCIA N° 184**

En el recurso de suplicación interpuesto por el Letrado JOSE MARÍA SANCHEZ SANCHEZ, en representación de D<sup>a</sup> Rosa , contra la resolución dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de los de CÁCERES (Autos núm.- 1025/2002), de fecha 28 de noviembre de 2002, en autos seguidos a instancia de la recurrente, contra LA CASA DE LOS BOLSOS EXTREMEÑA, SL. y MINISTERIO FISCAL, sobre DESPIDO, ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. Alicia Cano Murillo.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Con fecha 3 de octubre de 2002, tuvo entrada en el Juzgado de lo Social de referencia demanda suscrita por el actor en la que se solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el suplico



de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos que se expresan en el fallo de dicha resolución.

SEGUNDO.- En dicha sentencia y como hechos probados se declaraban los siguientes: "PRIMERO: La demandante en este proceso Rosa , de las circunstancias personales que constan en el encabezamiento de su demandada, ha venido prestando sus servicios laborales para la empresa demandada "LA CASA DE LOS BOLSOS EXTREMEÑA SL." desde el día 16 de marzo de 1.998 con la categoría profesional de Dependiente en el centro de trabajo que dicha empresa tiene en el central comercial Carrefour de Plasencia, debiendo percibir un salario de 881,73 euros mensuales, con inclusión de la parte proporcional de pagas extras.- SEGUNDO.- Con efectos del día 24-8-02 en carta de dicha fecha la empresa comunicó a la trabajadora demandante que procedía a cursar su baja por despido disciplinario por los hechos que se relacionan en citada carta unida como documento nº 2 de la demanda, folio 14, que se dan por reproducidos.- TERCERO.- La demandante no es ni ha sido representante legal de los trabajadores.- CUARTO Con fecha 27-9-02 tuvo lugar el acto de conciliación extrajudicial que terminó sin avenencia.- QUINTO.- Con fecha 4.2.02 tuvo lugar el acto de conciliación extrajudicial que terminó sin avenencia.- QUINTO.- Con fecha 4.2.02 se dictó sentencia por este propio Juzgado en Autos seguidos también a instancias de la hoy actora sobre tutela de Derechos Fundamentales contra la propia empresa demandada por cuya resolución se declaró que la decisión empresarial de desplazamiento a la ciudad de Don Benito había vulnerado el derecho a la garantía de indemnidad y en su consecuencia se condenaba a la demandada a que se restableciera a la actora a su puesto de trabajo en Plasencia y a la indemnización de los gastos ocasionados con motivo de dicho desplazamiento y por daños morales.- SEXTO.- En 2-7- 02 la demandante comunicó por burofax a la empresa su opción de disfrutar de dieciséis días de vacaciones desde el 16 de septiembre al 1 de octubre de dicho año, quince de cuyos días corresponden a la mitad de las vacaciones de este año y un día a las del pasado año en virtud de sentencia de este Juzgado de fecha 24 de enero de 2.002.- SÉPTIMO.- Con fecha 7-1- 02 el INSS resolvió el proceso de IT de la demandante iniciado el 24-1-02 y en la que permaneció hasta el 27-5-02 es de carácter profesional y con fecha 24 de septiembre del presente año se presentó demanda por la aquí actora en reclamación de recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene el trabajo frente al INSS, TGSS y la empresa hoy demandada, de cuya demanda y documentos acompañados se dio traslado a dicha empresa con fecha 4-10- 02.- NOVENO.- Desde su reintegro al puesto de trabajo en el establecimiento de Plasencia, una vez causa alta en IT el 27 de mayo del presente año, las relaciones ya tensas entre trabajadora y empleador sobre todo desde el desplazamiento a Don Benito, no cesan y así aquélla adopta ciertas actitudes de apatía y pasividad en el desempeño de sus específicas tareas como dependiente, tales como limitarse estrictamente a atender a la clientela pero sin esforzarse en ser lo más eficaz posible a la hora de mostrar artículos análogos o parecidos a los que le son solicitados por alguna cliente a la que remite a otro establecimiento; así como, en ocasiones permanece en la trastienda o almacén del establecimiento fumándose un cigarro más tiempo del normal para dicho fin, actitudes éstas producto de aquéllas tensas relaciones".

TERCERO.- Contra dicha resolución interpuso recurso de suplicación la parte demandante, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el pase de los mismos al Magistrado Ponente, para su examen y resolución.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La trabajadora recurrente, disconforme con la resolución de instancia que declara improcedente su despido, en un primer motivo de recurso, con amparo procesal en el apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, interesa, inicialmente la revisión del relato fáctico declarado probado a la vista de las pruebas documentales obrantes en autos. Y recae dicha revisión en la pretensión de adición de un nuevo hecho probado, que con el número quinto deberá quedar redactado como sigue: "La actora tras proceso de maternidad fue despedida el 29-6-01 alegando la empresa "su disminución continuada y voluntaria en su rendimiento normal de trabajo", despido que fue impugnado por discriminatorio, conciliándose ante la UMAC el 27-7- 01 con avenencia al reconocer la empresa su improcedencia y readmitir a la actora a su puesto de trabajo. La actora interpuso con fecha 10-12-01 sendas papeletas de conciliación en demanda de reconocimiento de categoría profesional, antigüedad y diferencias salariales, que finalizaron con sendas conciliaciones ante el UMAC con avenencia al reconocer la empresa las peticiones de la actora". Y sustenta tal adición en los documentos obrantes a los folios 61 a 68 consistentes en papeletas de conciliación para las reclamaciones que se dicen y las actas de dicho Organismo, hechos que se encuentran reflejados en los probados número segundo, tercero y cuarto de la sentencia número 43 de 4 de febrero de 2002, que testimoniada obra en autos a los folios 25 y siguientes. Y desde luego procede accederse a dicha adición, en tanto en cuanto se sustenta en documento público, conforme al número 1 del artículo 317 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, constituye, tal y como en definitiva reconoce la impugnante del recurso, hecho indiscutido, y sí tiene relevancia en orden a la



decisión de la cuestión sometida a la consideración de la Sala, teniendo en cuenta, como pone de relieve el recurrente, que se debate la existencia de despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, derecho a la integridad física y psíquica (Mobbing), además del de garantía de indemnidad, tomando en consideración que la recurrente trata de evidenciar una actitud empresarial de acoso a la trabajadora.

SEGUNDO.- En el segundo motivo de recurso, con idéntico amparo procesal que el anterior, la recurrente, solicita la "modificación del hecho noveno de los declarados probados, y que si se atiende a la petición del motivo anterior debe llevar el N° 10, modificación consistente en finalizar la redacción del mismo donde figura la expresión "...no cesan", debiendo pues quedar la redacción final así: Desde su reintegro al puesto de trabajo en el establecimiento de Plasencia, una vez causa alta en IT. el 27 de mayo del presente año, las relaciones ya tensas entre trabajadora y empleador sobre todo desde el desplazamiento a Don Benito, no cesan". Sustenta tal supresión en el documento obrante al folio 14 de los autos, carta de despido y el tenor de la misma, debiendo tener por no puesta la parte a detraer, así como las afirmaciones fácticas que en el mismo sentido figuran en el apartado 2 del fundamento de derecho 3° de la propia sentencia "por cuanto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 105.2 de la LPL en relación con el artículo 55.1 del ET., el Magistrado no debió admitir o, en todo caso obviar, las alegaciones y pruebas de supuestos hechos no narrados en la carta de despido", teniendo en cuenta la inconcreción de la misma, que precisamente sirve como sustento a la declaración de improcedencia del despido de que fue objeto la demandante.

Dicho alegato, no está exento de polémica, teniendo en cuenta la remisión que efectúa el artículo 182 de la Ley de Procedimiento Laboral, al mantener que en las demandas, entre otras, por despido, en las que se invoquen infracción de derechos fundamentales se tramitarán inexcusablemente con arreglo a la modalidad procesal procedente, en el supuesto examinado sería el procedimiento previsto en el Título 11, Capítulo 11, Sección 1ª, dentro del cual el artículo 105.2 determina que "Para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido". Y en cuanto la cuestión suscitada ha de desestimarse por dos razones:

1. Respecto de esta dualidad y las disposiciones procesales a aplicar en supuestos como el debatido, aún cuando sea respecto de la intervención del Ministerio Fiscal, es suficientemente expresiva la denominada doctrina integradora, que ya expuso el Tribunal Constitucional en sentencia 10/2001, de 29 de enero, previamente plasmada en sentencia número 257/2000, a las que se hará referencia, y como ejemplo clarificador que resume la doctrina del Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional, reproducimos, el fundamento tercero, apartado primero, de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 12 de septiembre de 2002, que explica: <<Conforme a las precedentes afirmaciones lo que se imputa al empresario - como causa resolutoria del contrato- es haber vulnerado el derecho a la integridad física y moral que a toda persona reconoce el art. 15 de la Constitución, ubicado en la Sección Primera -<<De los derechos fundamentales>> del Capítulo 11 -<<Derechos y libertades>>. Y aunque el art. 182 LPL dispone que <<las demandas por [...] extinción de contrato [...] se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente>>, esta prescripción no puede traducirse en que suscitada por tal cauce la posible vulneración de derechos fundamentales, el accionante se vea privado de las garantías y privilegios - léase inversión de la carga probatoria- procesales que el legislador atribuye especialmente en la tutela de tales derechos ( arts. 175 y siguientes LPL). Tal como precedentemente hemos resuelto para similar por despido ( STSJ Galicia 3- 7-2002 R. 2929/2002), la cuestión ya ha sido resuelta en unificación de doctrina al afirmarse -STS 26-6- 2001- que "tanto el art. 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical como la Base 30 de la Ley 7/1989, de 12 de abril, prevén también un único proceso de tutela, en el que <<el Ministerio Fiscal será siempre parte>> (número 4 de la Base 30) y así se recoge en el art. 175.3 LPL. De modo que habría que considerar <<ultra vires>> toda regulación dual por parte del legislador delegado que privara a una sola de las modalidades procesales previstas, de las garantías propias de la tutela; y más en concreto [...] que excluyera la presencia del Ministerio Fiscal como parte en el proceso [...]. Debe pues esta Sala interpretar el art. 182 LPL del modo que mejor se ajuste a los principios y previsiones constitucionales, tal y como exige el art. 5.1 LOPJ y la propia doctrina del Tribunal Constitucional. Así lo ha hecho ya, recientemente, en sus sentencias de 23-3-2000 (recurso 362/1999) y 12-6-2001 (recurso 3827/2000) con motivo de la indemnización que prevé el art. 180.1 LPL. Y debe hacerlo ahora, con más rotundidad si cabe, cuando se trata de una garantía procesal. La conclusión es evidente: el Ministerio Fiscal debe ser parte también en los procesos que detalla el art. 182. Seguimos con ello, además, la tesis integrativa (folio 30 de la sentencia del TC núm. 10/2001 de 29 de enero) sentada por el Tribunal Constitucional en su sentencia 257/2000, de 30 de octubre) donde [...] introduce un argumento que es plenamente aplicable a la garantía que examinamos. Razona el Alto Tribunal que "cuando el legislador del art. 182 LPL se remite a las modalidades procesales correspondientes al conocimiento de las demandas que allí se citan, lo hace en función justamente de la materia en litigio para una mejor atención de aquélla y por diversas razones que justifican la propia existencia de una distinta modalidad procesal o la extensión del objeto del conocimiento; pero no desde luego, porque pueda otorgarse a un mismo derecho fundamental una



menor garantía jurisdiccional en función de cuál sea el acto o la conducta del que pueda derivarse la lesión que se alega [...] lo contrario supondría un resultado absurdo, como el de que podría intervenir (se refiere al Sindicato, pero es igualmente aplicable al Ministerio Fiscal) en una reclamación salarial tramitada con arreglo a la modalidad de tutela, pero no en un despido vulnerador» [...]. Y es que su presencia como parte en todo proceso en que se alegue una lesión de tutela de derechos fundamentales, es consecuencia lógica de las funciones que le atribuye la Carta Magna y que concreta su Estatuto Orgánico aprobado por Ley 50/1981, de 30 de diciembre, en el art. 3.12. Dispone éste que, para el cumplimiento de las misiones establecidas en su art. 1 (entre ellas promover la acción de la justicia en defensa de la legalidad, de los derechos de los ciudadanos y del interés público tutelado por la ley) «corresponde al Ministerio Fiscal intervenir en los procesos judiciales de amparo», entre los que deben incluirse los contemplados en el art. 182».

2. Dicha tesis integradora no puede ser sólo de aplicación al accionante, sino también al demandado, que en este tipo de procesos y ante la prueba de indicios de infracción de derechos fundamentales, se coloca en la posición de fit actor, y es por ello que se ha de aplicar el apartado 2 del artículo 179 de la Ley de Procedimiento Laboral que establece "En el acto del juicio y una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho a la libertad sindical, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

3. Consecuencia de ello es que si bien para justificar el despido ha de estarse a la comunicación escrita, no admitiéndose otros motivos que los que en ella constan, y que la infracción de los requisitos formales que establece el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, genera la improcedencia del despido, ex artículo 108.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, regulándose el despido nulo con violación de derechos fundamentales en el apartado 2 del precepto, el apartado 3 apostilla que "Si se acreditara que el móvil obedece a alguna de las causas del número anterior, el juez se pronunciará sobre ellas, con independencia de cual haya sido la forma del mismo".

A modo de conclusión, no puede acogerse la tesis de la recurrente, que en definitiva viene a mantener que todo despido en el que se invoque infracción de derechos fundamentales y se aporten indicios que a tal apunten, ha de ser irremediamente declarado nulo en el supuesto de que concurra inconcreción en la carta de despido, o en el supuesto por ejemplo de que la decisión de despedir sea verbal, lo cual considera esta Sala no coincide con el espíritu de la Ley, que permite al empresario "la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". Cuestión distinta es alcanzar la prueba de esa justificación de la medida adoptada y de su proporcionalidad, como a continuación se verá.

TERCERO.- Con amparo procesal en el apartado c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, en un tercer motivo de recurso, la recurrente denuncia la violación por inaplicación indebida del artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en todo caso la interpretación errónea del artículo 55.5 del propio Texto legal, en relación con el artículo 15 y 10.1 de la Constitución Española y del artículo 4.2.d) del propio Estatuto, interesando la nulidad del despido enjuiciado por concurrir hechos constitutivos de un acoso psicológico que supone vulneración del derecho fundamental a la integridad física y moral de la misma y que finalizan con el despido. Y en el cuarto motivo de recurso, con idéntico amparo procesal se denuncia la violación de los artículos 24.1 y 29.1, ambos de la Constitución Española, y 4.2.g) del Estatuto, así como del artículo 5.c) del Convenio 158 de la OIT, para mantener la vulneración del derecho a la garantía de indemnidad, además de citar sentencias del Tribunal Constitucional, aludidas en las que nombra de distintos Tribunales Superiores de Justicia, en lo que atañen a la garantía de indemnidad y a la carga de la prueba, en el sentido de que acreditado el indicio o apariencia lesiva de derecho fundamental alguno, es preciso que la demandada acredite, no que lo intente, que existen causas reales, objetivas y serias absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de los derechos especialmente protegidos.

Expuestas las denuncias que efectúa el recurrente, los antecedentes que sirven para decidir en el presente supuesto son los siguientes:

1. La demandante, dependiente al servicio de la demandada desde el 16 de marzo de 1998, en el centro que radica en Plasencia, tras incorporarse a su trabajo después de un proceso por maternidad, fue despedida el 29 de junio de 2001, alegando la empresa "su disminución continuada y voluntaria en su rendimiento normal de trabajo", despido que impugnado por discriminatorio las partes se conciliaron ante la UMAC el 27 de julio de 2001, reconociendo la empresa su improcedencia y readmitiendo a la trabajadora.

2. La actora presenta sendas papeletas de conciliación en demanda de reconocimiento de antigüedad, categoría profesional y diferencias salariales, que finalizan con sendas conciliaciones ante la UMAC el 16 de noviembre de 2001, reconociendo la demandada sus pretensiones.





3. El 24 de noviembre de 2001, ocho días después, la actora recibe comunicación de la empresa en la que se le hace saber su desplazamiento temporal a Don Benito y el motivo es el de ser la actora una dependiente con conocimientos y experiencia, para incorporarse el 1 de diciembre, como efectivamente hizo. Previamente, el 27 de noviembre solicitó a la empresa un día por asuntos propios a disfrutar el 7 de diciembre que le es denegado.

4. En fecha 4 de febrero de 2002, recae sentencia en autos seguidos a instancia de la trabajadora sobre tutela de derechos fundamentales contra la decisión adoptada por la empresa de desplazamiento a Don Benito, al considerar que había vulnerado el derecho a la garantía de indemnidad, con los pronunciamientos inherentes a tal declaración, incluida la indemnización por daños morales.

5. La actora permaneció de baja laboral desde el 24 de enero de 2002, permaneciendo en dicha situación hasta el 27 de mayo de 2002, que inicialmente fue por la contingencia de enfermedad común mas, previa petición de la demandante, por resolución del INSS de fecha 7 de julio de 2002, se declaró su carácter profesional, y el 24 de septiembre de 2002, presentó la actora demanda en reclamación de recargo por falta de medidas de seguridad.

6. El 2 de julio de 2002 la demandante comunicó por burofax su intención de disfrutar de vacaciones desde el 16 de septiembre al 1 de octubre de dicho año, quince de ellos corresponden a las vacaciones del año 2002, y un día a las del pasado año en virtud de otra sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de los de Cáceres de 24 de enero de 2002.

7. Del propio modo la demandante presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo, lo que provocó la visita de inspección llevada a efecto el 7 de marzo de 2002.

Frente a todo ello, y lo que provoca la demanda origen de las presentes actuaciones:

1. La empresa decide despedir a la trabajadora mediante escrito de 24 de agosto de 2002, carta en la que se le imputa lo siguiente: "Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo. Asesorar a clientela para que formalicen compras en otros establecimientos. No atender las órdenes de la empresa".

2. Y como justificación de la decisión, el hecho probado noveno (ahora décimo) literalmente ofrece la siguiente: "Desde su reintegro al puesto de trabajo en el establecimiento de Plasencia, una vez causa alta en IT el 27 de mayo del presente año, las relaciones ya tensas entre trabajadora y empleador sobre todo desde el desplazamiento a Don Benito, no cesan y así aquélla adopta ciertas actitudes de apatía y pasividad en el desempeño de sus específicas tareas como dependiente, tales como limitarse estrictamente a atender a la clientela pero sin esforzarse en ser lo más eficaz posible a la hora de mostrar artículos análogos o parecidos a los que le son solicitados por alguna cliente a la que remite a otro establecimiento; así como, en ocasiones permanece en la trastienda o almacén del establecimiento fumándose un cigarro más tiempo del normal para dicho fin, actitudes éstas producto de aquéllas tensas relaciones".

El Magistrado de instancia, con lo expuesto, niega la existencia de eficiente prueba de vulneración de los derechos que invoca, y viene a resolver que el despido es improcedente por inconcreción en la comunicación escrita, y a mayor abundancia, afirma que de la prueba practicada en el acto del juicio ha quedado probada la situación de cierta abulia, pasividad y desinterés de la trabajadora en el desempeño de sus tareas laborales, lo que considera como motivo del despido, que se infiere de la trabajadora por la situación de animadversión instalada en ella desde su traslado a Don Benito, afirmando, que "Aquella fortaleza de verse asistida por la razón Rosa cuando consigue en el ejercicio de sus derechos en un primer momento anular la decisión de su desplazamiento a Don Benito, que no obstante le produjo una situación de angustia y ansiedad que provocó en baja laboral de varios meses, hizo a buen seguro que perdiera la normal ilusión, interés y plena dedicación en el desarrollo de sus tareas laborales".

CUARTO.- Siendo el descrito el panorama fáctico, hemos de adentrarnos en las infracciones denunciadas y en tal sentido ha de traerse a colación la doctrina del Tribunal Constitucional en la materia que nos ocupa, la vulneración de la denominada garantía de indemnidad, artículo 24.1 de la Constitución Española, que se traduce, en el ámbito de las relaciones laborales, en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, de forma que conlleva la declaración de nulidad del despido al acordarse como represalia por ejercer el trabajador acciones tendentes al reconocimiento de sus derechos, acciones, que incluye no solo las judiciales, sino también los actos previos o preparatorios a las mismas (sentencia del Tribunal Constitucional de 18 de enero de 1993). Como se pronuncia la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 22 de julio de 1999, en cuanto a la cuestión planteada, en su fundamento de derecho cuarto, doctrina que reitera la mas reciente sentencia de dicho Tribunal de 10 de abril de 2000 (fundamento jurídico segundo):

<<En relación con la posibilidad de que una decisión empresarial de despido sea lesiva del art. 24.1 CE., este Tribunal ya declaró en la STC 7/1993, citada por la demanda de amparo, que la vulneración del derecho a la



tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado también cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actos preparatorios o previos necesarios, para el ejercicio de una acción judicial, produzca como consecuencia una conducta de represalia por parte del empresario.

El derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface, pues, mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza.

En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos ( SSTC 7/1993, 14/1993, 54/1995). En este ámbito la prohibición del despido también se desprende del art. 5 e) del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por España ("BOE." de 29 de junio de 1985), que expresamente excluye entre las causas válidas de extinción del contrato de trabajo "el haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes".

Y, más concretamente, como razonara la STC 14/1993, la garantía de indemnidad que otorga el art. 24.1 CE. se extiende asimismo a los actos preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial, pues de otro modo se dificultaría la plena efectividad del derecho. Si se rechazara que los trámites previos estén provistos del amparo constitucional que deriva de ese derecho, quien pretendiese impedir o dificultar el ejercicio de una acción en la vía judicial tendría el camino abierto, pues para reaccionar frente a ese ejercicio legítimo del derecho a la acción judicial por parte del trabajador le bastaría al empresario con actuar en el momento previo al planteamiento de ésta".

Afirmado lo anterior, ha de tenerse en consideración, del propio modo la doctrina del propio Tribunal que: "Por otra parte, desde la STC 38/1981 la doctrina de este Tribunal viene resaltando la importancia de las reglas de distribución de la carga de la prueba para la efectividad de la tutela de los derechos fundamentales. En este sentido se ha señalado que, cuando se alegue que una decisión empresarial encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al empresario la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental. Si bien, para que juegue en el citado sentido la carga probatoria, el trabajador ha de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona sus derechos fundamentales ( SSTC 87/1998 y 74/1998, y las allí citadas). Es decir, no es suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional. Al demandante corresponde aportar, cuando alegue que un acto empresarial ha lesionado sus derechos fundamentales, un indicio razonable de que tal lesión se ha producido, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en el caso, el motivo oculto de aquel acto ( SSTC 90/1997, 74/1998, 87/1998); a ello se refieren precisamente los arts. 96 y 179.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, que precisan que de lo alegado por la parte actora se ha de deducir la existencia de indicios de discriminación."

El demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar, pues, una actividad alegatoria suficiente, concreta y precisa en torno a los indicios de que ha existido discriminación ( STC 266/1993, fundamento jurídico 3º). Alcanzado el anterior resultado probatorio por el demandante, sobre la parte demandada recae la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable la decisión ( STC 21/1992, fundamento jurídico 3º). Ciertamente, como hemos precisado, no se trata de situar al empresario ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales ( STC 266/1993, fundamento Jurídico 2º), pero sí recae sobre la parte demandada la carga de probar, sin que le baste simplemente el intentarlo (STC 114/11989, fundamento jurídico 6º). que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquélla as tuvieron entidad suficiente para moverle a adoptar la decisión enjuiciada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios aportados por el demandante ( STC 74/1998, fundamento Jurídico 2º)." (fundamento de derecho quinto de la citada sentencia de 22 de julio de 1999). Estableciendo la sentencia del propio Tribunal Constitucional de 6 de mayo de 1997, en cuanto a la distribución de la carga de la prueba en supuestos como el examinado que: "Precisamente, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos, constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo (hoy recogida en los arts. 96 y 179,2 LPL) ( SSTC 38/1981, 37/1986, 47/1985, 114/1989, 21/1992, 266/1993, 180/1994, 136/1996, entre otras). La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental



( STC 38/1981, ff jj. 2º y 3º), finalidad en orden a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental ( STC 38/1986, f j. 2º), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 166/1987, 114/1989, 21/1992, 266/1993, 293/1994, 180/1994, 85/1995).

Cubierto este presupuesto, sobre la parte demandada recae la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquellas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una o auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria ( STC 114/1989)-, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que a aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (reflejan estos criterios las SSTC 38/1981, 104/1987, 114/1989, 21/1992, 85/1995, 136/1996, así como también las SSTC 38/1986, 166/1988, 135/1990, 7/1993, y 17/1996). La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante despliegan toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental del trabajador ( SSTC 197/1990, f. j. 1º, 136/1996, f j. 4º, así como SSTC 38/1981, 104/1987, 166/1988, 114/1989, 147/1995, 17/1996). La finalidad de la prueba indiciaria se proyecta así con independencia de la facultad empresarial que se cuestione y del derecho fundamental afectado." (fundamento jurídico quinto)».

Y en cuanto al invocado acoso moral o lo que se ha dado en llamar, en terminología anglosajona "mobbing", esta Sala hace suya la definición y requisitos que se contienen en el fundamento de derecho quinto de la sentencia de la Sala de lo Social del País Vasco de 26 de febrero de 2002, que explica:

<<Acerca de tal tipo de acoso, evidentemente menoscabante de la dignidad, consideramos adecuada la cita de la sentencia del Juzgado de lo Social número 33 de Madrid, de fecha 18 de junio de 2001 (AS 20011667), procedimiento 298/2001 <<..Este fenómeno ha sido objeto de estudio por la psicología (ver el estudio de los psicólogos M. D., P. B. y L. G.-S. en [www.mobbing.núm./476.htm](http://www.mobbing.núm./476.htm)) que lo ha definido en el ámbito del trabajo como situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad, y en ocasiones consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el stress al que se encuentra sometido.

Como indica Marie F. H. (El Acoso Moral, Edit. Paídos) "el acoso nace de forma anodina y se propaga insidiosamente".

Al principio, las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas y las vejaciones. Luego, los ataques se multiplican. Durante un largo período y con regularidad, la víctima es acorralada, se le coloca en una posición de inferioridad y se le somete a maniobras hostiles y degradantes.

Uno no se muere directamente de recibir todas estas agresiones, pero sí pierde una parte de sí mismo. Cada tarde, uno vuelve a casa desgastado, humillado y hundido. Resulta difícil recuperarse».

El acoso se manifiesta a través de muy variados mecanismos de hostigamiento (M. D. y otros) con ataques a la víctima por medio de: implantación de medidas organizativas no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, asignar tareas imposibles de cumplir, etc., medidas de aislamiento social impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirle la palabra, etc., medidas de ataque a la persona de la víctima, críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones, etc., medidas de violencia física, agresiones verbales insultos, críticas permanentes, amenazas, rumores sobre la víctima, etcétera.

Descrito así el fenómeno resulta evidente que su desarrollo se lleva a cabo a través de las relaciones interpersonales que crea el contexto del trabajo y por tanto sus formas de expresión, presentan múltiples conexiones con la relación jurídica que entre empresario y trabajador configura el contrato laboral. En unos casos el empresario puede ser sujeto activo del acoso y en otros espectador, no por ello exento de responsabilidad, de situaciones entre compañeros de trabajo vinculados o no jerárquicamente en las que se cause por una persona o incluso por el colectivo, ese hostigamiento a un determinado trabajador.



Pero también así descrito el acoso moral no cabe duda que constituye un atentado a la integridad moral de las personas a quienes se somete a tratos degradantes que impiden el libre desarrollo de su personalidad y que desde esta perspectiva este acoso constituye un atentado al derecho a la integridad moral que protege el art. 15.1 Constitución Española.

Ahora bien, resulta preciso deslindar adecuadamente las conductas calificables de acoso de otros posibles desafueros cometidos por el empresario ejercitando de forma abusiva sus poderes de dirección y organización de la empresa, pues no resulta factible llegar a la conclusión de que todo ejercicio abusivo de estas potestades puede calificarse de acoso y ello obviamente sin perjuicio de las respuestas que desde la legalidad puedan obtenerse en contra de esas actuaciones antijurídicas.

Y no es parangonable acoso moral al ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial, pues mientras que con aquél el empresario suele simplemente buscar por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de la mano de obra imponiendo condiciones de trabajo más favorables a sus intereses, con el acoso lo que se busca es causar un daño al trabajador socavando su personalidad. El interés organizativo de la empresa no se presenta en primer plano pues resulta obvio que la existencia de un clima hostil en el lugar de trabajo no lo procura, como tampoco la utilización del trabajador en actividades inútiles, irrealizables o repetitivas.

Por tanto los motivos que inducen al empresario a emplear arbitrariamente sus potestades directivas son distintos de los que mueven al sujeto activo del acoso moral a hostigar a la víctima.

Y esta diferencia será la que permita distinguir los dos planos diferenciados de protección legal frente a estas conductas. Así frente al ejercicio arbitrario del poder empresarial, no estando comprometidos otros posibles y distintos derechos fundamentales, cabrán las respuestas que proporciona la legalidad ordinaria, mientras que frente al acoso la respuesta la obtendremos del art. 15.1 Constitución Española por constituir como antes se indicó un atentado al derecho a la integridad moral.

Pero también ejercicio arbitrario del poder empresarial y acoso moral se diferencian por el perjuicio causado. En el primer caso pueden verse afectados los derechos laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo, en el segundo su integridad psíquica, su salud mental.

Esta diferencia exige por tanto la práctica de medios de prueba distintos y así quien invoque padecer acoso moral no basta con que acredite posibles arbitrariedades empresariales ejerciendo su poder directivo, sino que es preciso demuestre:

<<Que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.

Que se le han causado unos daños psíquicos, lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología descrita por la psicología...» ».

La propia definición de este tipo de acoso y la base fáctica expuesta, hace inviable sustentar la nulidad del despido en esta causa que enlaza directamente con el derecho a la integridad física y psíquica, y reconduce la cuestión planteada al examen de la denunciada vulneración del derecho a la garantía de indemnidad, aún sin desconocer que la situación creada, con una baja laboral previa de cinco meses y el clima que se va produciendo en el entorno laboral, pudiera, por derivación dar lugar a la situación descrita, situación que en el supuesto enjuiciado entronca naturalmente con el derecho a no ser perturbado laboralmente por el ejercicio de los derechos e intereses legítimos.

QUINTO.- Aplicada la doctrina constitucional expuesta al supuesto de autos en lo que atañe a la garantía de indemnidad, en primer término procede analizar si, según el inalterado por inatacado relato fáctico ofrece una apariencia creada por razonables indicios aportados por la actora de que la decisión de despido adoptada por la demandada podía constituir una lesión de su garantía de indemnidad que, conforme al artículo 179.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, desplace hacia la demandada la carga de acreditar u ofrecer una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de proporcionalidad.

Y en cuanto a ello el panorama descrito, desde la incorporación de la trabajadora tras disfrutar de permiso por maternidad induce a afirmar que existen indicios de infracción de tal garantía, que incluso, y en cuanto al derecho a la integridad psicológica y moral de la misma, ha producido una situación de baja laboral por ansiedad y angustia que inciden en el derecho a dicha integridad psicológica, sin que desde luego pueda mantenerse que no puede tenerse en cuenta el proceso seguido en las relaciones laborales desde su reintegro al trabajo tras dicho permiso maternal, ni que dicha situación de angustia se pueda ver enervada por sus éxitos judiciales, que no obstante reconoce el Magistrado de instancia le crea un estado de abulia en el trabajo y de desilusión. Y es que en definitiva, se destaca la necesidad de que quien afirma la vulneración debe acreditar la existencia de un panorama o clima propicio a la conducta lesiva de derechos fundamentales que haga





verosímil su imputación. Ahora bien, una vez que se aportan esas pruebas mínimas que provocan en el juzgador la duda racional de que se ha podido producir algún tipo de conducta lesiva a los derechos fundamentales, la carga probatoria de la corrección del despido se hace recaer en plenitud sobre el empresario. Y el caldo de cultivo de dicha conducta se pone de manifiesto en los hechos desnudos que se han relacionado, siendo que no puede situarse el estado de abulia denunciado a partir del traslado a Don Benito, primeramente por cuanto que la actora estuvo en IT: hasta el 27 de mayo de 2002, como consecuencia de la situación originada por el traslado a Don Benito, teniendo en cuenta la corta edad de su hija, y en segundo lugar por cuanto que el panorama descrito tiene su origen en un primer despido efectuado el 29 de junio de 2001, en el que curiosamente también se viene a invocar como causa del mismo la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento laboral, para después ser trasladada a Don Benito precisamente por su experiencia. A lo que se suma la cuestión de las vacaciones, diferencias salariales y reconocimiento de derechos, denuncias ante la Inspección, nueva petición de vacaciones, en julio de 2002, reclamación del reconocimiento de la IT por contingencia profesional, en julio de 2002, y despido en agosto de 2002, en el que se vuelven a invocar motivos genéricos. Y en cuanto a ello, como nos enseña la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de abril de 1997, en su fundamento de derecho tercero << El supuesto conduce a aplicar la doctrina consistente en que si el trabajador acredita la racionalidad de los indicios de discriminación que imputa a la conducta de la empresa, es a la demandada a la que corresponde probar la rectitud y legalidad de su conducta, criterio establecido por el Tribunal Constitucional, posteriormente matizado en la Sentencia de 20 septiembre 1993, núm. 266, en la que se niega que el empresario a quien se imputa un despido que viole derechos fundamentales se vea sometido a la de prueba diabólica» de hechos negativos, sino que debe satisfacer la prueba de la racionalidad de su medida sancionadora, para no quedar de manifiesto el uso desviado de la facultad disciplinaria. Pues bien, en el presente supuesto ninguna satisfacción ha obtenido la empresa de tal obligación procesal, que ella misma había casi imposibilitado con la indefinición de los incumplimientos contractuales imputados. Está clara la falta de justificación racional en la conducta de la empresa, mientras que, como concluye el Juez de instancia <<de los hechos anteriores, coetáneos y posteriores al despido se derivan una serie de indicios racionales de discriminación», a causa, de una parte de la actividad sindical, y de otra parte, de los períodos de incapacidad temporal, de maternidad y de la reducción de jornada impuestos a la trabajadora y soportados por la empresa. Desconocer estas circunstancias y negar su proyección sobre la calificación del despido como nulo ha supuesto la infracción legal denunciada por el recurso».

Es pues, conforme se expone, ante la existencia de indicios racionales de vulneración de derechos fundamentales, sin que, como contrapartida, la empresa acredite la justificación de la decisión adoptada, la racionalidad de la medida sancionadora y de su proporcionalidad, que ha propiciado por la inconcreción de la comunicación del despido disciplinario, y que pone de manifiesto la utilización desviada, nuevamente, de su potestad disciplinaria, se hace necesaria la declaración de nulidad del despido, conforme al artículo 55.4 y 108.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración, en orden a la readmisión en su puesto de trabajo y abono de los salarios de tramitación desde que el despido se produjo, a razón de 29,391 euros diarios (hecho probado primero de la resolución recurrida), en aplicación de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley de Procedimiento Laboral y 55.6 del Estatuto de los Trabajadores.

SEXTO.- Por último, con el mismo amparo procesal en el apartado c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, la recurrente denuncia la infracción, por inaplicación del artículo 180.1 in fine en relación con el 182, ambos de la Ley de Procedimiento Laboral, en cuanto a la indemnización reclamada y que asciende a 3.606 euros, en concepto de los daños y perjuicios causados.

Y en cuanto a ello, esta Sala ha de remitirse a la doctrina del Tribunal Supremo en la materia debatida, consagrada por ejemplo en sentencias de 23 de marzo de 2000 o en la invocada por el recurrente de 12 de junio de 2001, conforme a la cual, si bien es cierto que es posible acumular a la acción de despido petición de reparación de los perjuicios causados derivados del acto infractor, la indemnización no es automática, y así se pronuncia la sentencia dictada en unificación de doctrina primeramente citada: <<Ciñéndonos a esta única cuestión, a la que queda reducido el fondo del recurso, debemos recordar la doctrina que con reiteración viene exponiendo la Sala cuando ha tenido que interpretar y aplicar el art. 180.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, en cuanto dispone que la sentencia que declare la existencia de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, ordenará la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera. A tal efecto lis declarado la Sala en sentencia de 9 de junio de 1.993, 22 de julio de 1.996, 20 de enero de 1.997, 2 de febrero de 1.998, 9 de noviembre de 1.998 y 28 de febrero de 2.000 que el art. 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical dispone que "el órgano judicial, si entendiéndose probada la violación del derecho de libertad sindical, decretará la reparación consiguiente de las consecuencias ilícitas del comportamiento antisindical, y en el art. 180.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, al precisar que la sentencia que declare la existencia de la vulneración de este derecho ha de disponer la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera, no significa, en absoluto, que



basta con que quede acreditada la vulneración de la libertad sindical para que el juzgador tenga que condenar automáticamente a la persona o entidad conculcadora al pago de una indemnización. Estos preceptos no disponen exactamente esa indemnización automática, puesto que de lo que en ellos se dice resulta claro que para poder adoptarse el mencionado pronunciamiento condenatorio es de todo punto obligado que, en primer lugar, el demandante alegue adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, que justifiquen suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, y dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión; en segundo lugar que queden acreditados, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase".

Abundando en la misma idea, la primera de las sentencias citada, advirtió que el demandante en esta modalidad procesal de tutela no queda totalmente exento de la obligación de alegar y razonar en su demanda los fundamentos de su pretensión indemnizatoria, o que debe quedar relevado de la carga de acreditar una mínima base fáctica que sirva para delimitar los perfiles y elementos de la indemnización que se haya de aplicar, sino que, por el contrario, sobre el actor pesa el deber de justificar los elementos de hechos necesarios para que sea reconocida la indemnización.

En este caso concreto, el trabajador se limitó a incluir en el suplico de la demanda la petición de condena para la empresa a que le abonara una indemnización de dos millones de pesetas, sin hacer siquiera alusión al perjuicio que con el despido se le hubiera podido producir, ni identificar tampoco la especie de daño o perjuicio sufrido, así como su alcance, y sin que después propusiera ni practicara prueba alguna al respecto, y por eso la Sala se ve privada de los elementos suficientes para estimar el recurso, tal como ha sido planteado.»

Es pues que, conforme a lo expuesto, tal y como mantiene el impugnante, dado que la recurrente no acredita los perjuicios ocasionados, ni el daño moral producido, ni en que se basa para cuantificar la cantidad solicitada, limitándose a interesar una cantidad a tanto alzado, por lo que procede desestimar este último motivo de recurso.

## FALLAMOS

ESTIMANDO PARCIALMENTE el recurso de suplicación interpuesto por el Letrado JOSE MARÍA SANCHEZ SANCHEZ, en representación de D<sup>a</sup> Rosa , contra la sentencia de fecha 28 de noviembre de 2002, recaída en autos número 1.025/2002, seguidos ante el Juzgado de lo Social número 2 de los de Cáceres y su provincia, sobre despido, entre la mencionada recurrente y la empresa LA CASA DE LOS BOLSOS DE EXTREMADURA, SL., habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, REVOCAMOS dicha resolución para DECLARAR NULO el despido de la trabajadora decidido por la demandada en fecha 24 de agosto de 2002, y, en consecuencia, condenamos a la indicada empresa a estar y pasar por esta declaración y a que readmita de forma inmediata a la trabajadora, con abono de los salarios de tramitación dejados de percibir, a razón de 29.391 euros diarios, que hasta la presente resolución y a efectos de recurso ascienden a 6.113,328 euros, absolviéndole del resto de las pretensiones en su contra deducidas.

Incorpórese esta sentencia al correspondiente libro expídase certificación literal de la misma, para constancia en las actuaciones, y notifíquese a las partes y al Ministerio Fiscal haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse Recurso de Casación para Unificación de Doctrina, ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que deberá prepararse mediante escrito, firmado por Letrado, con exposición sucinta de las Sentencias contradictorias y presentado en ésta Sala dentro de los 10 días siguientes al de la notificación de la presente. ( Arts 44, 45, y 216 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral).

Siendo indispensable que, al tiempo de prepararlo el recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita acredite al preparar el recurso, haber consignado en el GRUPO BANESTO, Oficina 5036, CACERES, OP. en la Cuenta 1131, bajo la CLAVE 66 y con indicación del Rollo de referencia la cantidad objeto de condena, o aval bancario en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

El recurrente que no gozare del beneficio de Justicia Gratuita - que no sea Entidad Pública ni litigue en su calidad de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores cuyos)- 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 300,50 euros en la entidad de crédito GRUPO BANESTO c/c 2410, Madrid, Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Una vez firme, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de instancia con certificación de la presente para su ejecución.

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