



Roj: **STSJ MU 1484/2003 - ECLI:ES:TSJMU:2003:1484**

Id Cendoj: **30030340012003102548**

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

Sede: **Murcia**

Sección: **1**

Fecha: **23/06/2003**

Nº de Recurso: **761/2003**

Nº de Resolución: **872/2003**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JOSE LUIS ALONSO SAURA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J. MURCIA SALA SOCIAL

MURCIA

SENTENCIA: 00872/2003

ROLLO Nº: RSU 00761/2003

46050

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA

En la ciudad de Murcia, a veintitrés de Junio de dos mil tres.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Murcia formada por el Ilmo. Sr. Presidente D. FRANCISCO MARTÍNEZ MUÑOZ, y los Ilmos. Sres. Magistrados, D. JOSÉ LUIS ALONSO SAURA y D. MANUEL RODRÍGUEZ GÓMEZ, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente:

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por D^a Gema , contra la sentencia número 72/2003 del Juzgado de lo Social número 4 de Murcia, de fecha 13 de marzo de 2003, dictada en proceso número 821/2002, sobre contrato de trabajo, y entablado por D^a Gema frente a Consultimur SL.

Actúa como Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. JOSÉ LUIS ALONSO SAURA, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y en el que consta sentencia, en la que figuran declarados los siguientes hechos probados: "PRIMERO: La actora Da. Gema , ha venido trabajando para la empresa demandada CONSULTIMUR SL, dedicada a la actividad de oficinas y despachos, con antigüedad de 23-01-1987, categoría profesional de oficial administrativo de segunda y salario mensual, con prorrateo de pagas extraordinarias, de 899,06, en el centro de trabajo de la demandada sito en C/ San Nicolás nº 20, entresuelo, de Murcia. SEGUNDO: La demandante en fecha 13-09-2001 solicitó por escrito a la empresa demandada una reducción de jornada de 1/3 desde el 1 de octubre al 30 de junio de cada año por las necesidades de atención a su hijo. TERCERO: La empresa demandada mediante escrito de fecha 18-09-2001 contestó ala actora en los siguientes términos: "...En contestación a la misma le confirmamos que a partir del próximo 1 de octubre su nueva jornada de trabajo será de 2/3 de la actual, de acuerdo con la distribución que Ud. elija, dentro del horario establecido. Ello bien entendido que, respecta de la jornada laboral en las fechas en que este despacho realiza la jornada continua hemos de indicarle que la misma ha de verse también reducida en 1/3, toa vez, que



la reducción de jornada se debe aplicar a todo el periodo elegido para disfrutar de ese derecho. En este sentido rogamos que nos indique, para nuestro conocimiento y organización, el período completo de tiempo en el que se hará uso del derecho reconocido por la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, así como el nuevo horario elegido". CUARTO: La actora mediante escrito de fecha 24-09-2001 contestó a la empresa que "... el horario que realizaré desde el 1 de octubre de 2001 al 30 de junio de 2002, será de 9.30 a 13.30 y de 16.00 a 17.20 horas. En relación a su pretensión de que también reduzca el horario en el período en que la empresa realiza jornada intensiva, le comunico que según lo establecido en el artículo 37, apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores, esta discrepancia deberá ser resuelta por la jurisdicción competente". QUINTO: La empresa el día 1 de octubre de 2001 le comunicó a la actora lo siguiente: "Muy Sra. nuestra: en contestación a su escrito de 24 de septiembre le comunicamos que, la jornada reducida en un tercio que solicita supone un horario anual de 1.194 horas, como quiera que los horarios de invierno y verano son diferentes y Ud. fija el horario de invierno en 5 horas y 20 minutos, será preciso que nos informe del horario en verano al objeto de acomodar su jornada anual a las 1.194 horas que como decimos son los dos tercios de la jornada máxima anual de la actividad. En este sentido nos permitimos recomendarle la siguiente distribución: En jornada de invierno, cinco horas y treinta minutos, de 9,30 a 13,30 y de 16,00 a 17,30 horas, y en horario de verano hablaríamos de 4 horas y 20 minutos diarios. Así mismo le recordamos que nos tiene que indicar la fecha de finalización de la jornada reducida, al objeto de reorganizar nuestro sistema de trabajo y poder adecuar, así mismo, el personal a las necesidades que tenemos planteadas. Rogamos nos conteste en un plazo no superior a quince días". SEXTO: La empresa demandada mediante carta de fecha 10 de octubre de 2001 comunicó a la actora lo que seguidamente se transcribe: "Muy Sra. Nuestra: El número 5 del Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores establece que la reducción de jornada por guarda legal será de "al menos, un tercio, y un máximo de la mitad de duración de aquella", sentado lo que antecede, la jornada de trabajo, en cómputo anual, es de 1.194 horas, esto es, Ud. debe prestar su trabajo un total de 1.194 horas anuales. Por ello, si Ud. mantiene, como nos indicó en su escrito de fecha 13 de septiembre, que en verano realizará la jornada intensiva de carácter ordinario que tiene la empresa, no llegaría a cubrir la reducción mínima que establece el Estatuto de los Trabajadores. En atención al cálculo que hemos efectuado, el pasado día 1 de octubre le entregamos escrito en que sugeríamos el siguiente horario: En jornada de invierno, cinco horas y treinta minutos, de 9:30 a 13:30 y de 16:00 a 17:30 horas. En jornada de verano, excluido el mes de agosto por las vacaciones anuales, su jornada debería ser de 4 horas y 20 minutos diarios. No obstante, si desea mantener en invierno el horario en 5 horas y 20 minutos diarios, será necesario acomodar el de verano, con el fin de ajustarlo en todo caso a la jornada anual de 1194 horas. Así pues rogamos que con la mayor brevedad posible nos indique, de una manera definitiva el horario que realizará, tanto en invierno como en verano". SÉPTIMO: La actora mediante carta de fecha 17 de octubre de 2001 dirigida al Sr. Abelardo , DIRECCION000 de Consultimur SL, le comunicó lo siguiente: "Muy Sr. Mío: Ante su carta de día 10 de octubre de 2002, le reitero lo manifestado tanto en mi carta de 13 de septiembre de 2001 como la del 24 de septiembre de 2001 donde solicito la reducción de 1/3 de mi jornada laboral ordinaria diaria, quedando la misma en 320 minutos diarios con lo cual el horario en que voy a prestar mis servicios será de 9.30 a 13.20 y de 16 a 17,20 de lunes a viernes. A pesar de que el art. 37 en su apartado 6° establece mi obligación de preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha de reincorporación a mi jornada ordinaria, le anticipo que con fecha 01 de julio de 2002 iniciaré mi jornada ordinaria de trabajo. Sin otro particular y a la espera de su contestación a la mayor brevedad posible". OCTAVO: La empresa demandada mediante carta de 19 de octubre de 2001 le comunica a la actora lo siguiente: "Muy Sra. Nuestra: Acusamos recibo de su carta de fecha 17 de octubre pasado y le manifestamos nuestra conformidad con la decisión tomada. Sin otro particular, atentamente le saludamos". NOVENO: El 1 de octubre de 2002 la actora comienza a prestar servicios en jornada reducida de 5,30 horas. DÉCIMO: La actora el día 24 de octubre de 2001 y cuando se encontraba en el centro de trabajo sufrió una crisis de ansiedad secundaria al trastorno adaptativo, siendo acompañada por la hija Sr. Abelardo al centro de salud de Santa María de Gracia; en fecha 25 de octubre de 2001 inició proceso de incapacidad temporal con el diagnóstico de trastorno adaptativo con ánimo ansioso depresivo y causó alta médica el 7-07-2002; el único antecedente de tratamiento psiquiátrico que refiere la actora data de cuando tenía 17 años en el contexto de reacción de duelo tras la muerte de su padre. UNDÉCIMO: Al día siguiente se incorporó al trabajo, y el 31 de julio de 2002, mediante carta dirigida Sr. Abelardo , -el cuál durante el periodo entre el 7 al 19 de julio de 2002 estuvo de peregrinación a Santiago de Compostela- le comunicó su baja voluntaria con efectos del día 15 de agosto de 2002 alegando que "Debido a que la situación en esta empresa se me sigue haciendo insostenible pese a pedir mi alta médica para intentarlo, y antes de sufrir mayores perjuicios personales, hago caso a los consejos del Psiquiatra, que para poder poner fin a mis enfermedad, antes debía acabar con la causa que me lo provocaba". DECIMOSEGUNDO: En el centro de trabajo de la empresa demandada prestan servicios un total de siete trabajadores; la actora tiene despacho y teléfono propios. DECIMOTERCERO: En junio de 2001 el jefe de administración llamó la atención de la actora por llegar tarde al trabajo. DECIMOCUARTO: Se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación administrativa que terminó intentado sin efecto"; y el fallo fue del tenor literal siguiente: "Desestimo la demanda interpuesta por D^a Gema frente a la empresa CONSULTIMUR SL, absuelvo a la empresa demandada de la pretensión en su contra deducida".



SEGUNDO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por el Letrado D. Miguel Sánchez López, en representación de la parte demandante, con impugnación de D. Abelardo , asistido del Letrado D. Ricardo Ruiz Moreno, en representación de la parte demandada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

FUNDAMENTO PRIMERO.- La actora, D^a Gema , presentó demanda, solicitando: "Que teniendo por presentado este escrito, con los documentos que se acompañan, se digno admitirlo y tenga por interpuesta demanda, en materia de cantidad por daños y perjuicios contra la empresa "Consultimur, S.L.", y previos los trámites oportunos y legales tendentes a la celebración de los correspondientes actos de conciliación y juicio, cite a las partes para que en definitiva y en su día. dicte sentencia por la que, previa estimación íntegra de esta demanda. se condene a la empresa a que me abone la cantidad de 90.151,82.- €, en concepto de Indemnización de Daños y Perjuicios por el trato discriminatorio del que estoy siendo objeto, y las consecuencias de los mismos".

La sentencia recurrida desestimó la demanda, pues, en síntesis, no se habría acreditado que hubiese sufrido ninguna modalidad de mobbing.

La actora, disconforme, instrumentó recurso de suplicación, en el que, a través de dos motivos de recurso; dedicados, uno, a la revisión de los hechos declarados probados y, otro, al examen del derecho aplicado, acaba solicitando que: "Dicte en su día sentencia por la que, con estimación del recurso, se condene a la empresa al abono de la cantidad de 90.151'82 €".

Previamente al análisis de los motivos de recurso, la Sala entiende que el recurso no puede ser desestimado sin más trámite, pues sería arbitrario y, en consecuencia, se procede al examen de los motivos articulados, al objeto de decidir sobre su suerte particular matizadamente (art. 24 de la Constitución Española).

La empresa impugna el recurso y se opone.

FUNDAMENTO SEGUNDO.- Se instrumenta un primer motivo de recurso, al amparo del apartado b) del art. 191. del TRLPL de 7 de abril de 1995, para que por la Sala se proceda a revisar los hechos declarados probados a la vista de las pruebas documentales; y se pretende que la redacción del hecho probado décimo, debería quedar redactado de la siguiente manera: "La actora como consecuencia del acoso psicológico que recibía de la empresa a consecuencia de solicitar la reducción de su jornada laboral día 24-10-2001, estando en el centro de trabajo sufrió una crisis de ansiedad secundaria al trastorno adaptativo, iniciando el día 25-10-2001 un proceso de incapacidad temporal con el diagnóstico de trastorno adaptativo con ánimo ansioso depresivo, el cual duró hasta el día 07-07-2002, y durante el mismo la actora sufrió las siguientes consecuencias: pérdida de sueño, pérdida del apetito, incapacidad para asumir obligaciones conyugales y grave deterioro en sus relaciones sociales "

Se interesa, asimismo, la supresión del hecho probado duodécimo de la sentencia, toda vez que el mismo no tiene ningún valor para determinar el fallo de la sentencia.

La empresa se opone y argumenta, en síntesis, que aparte de que no se apoya en prueba hábil al efecto, "hemos de indicar que lo que intenta realizar es introducir como hecho probado unos hechos, que además de inciertos, son redactados por el Letrado, sin que tengan ninguna base de ningún tipo, pues ni siquiera se refiere a frases textuales de documentos aportados. pero es más, es que los informes médicos aportados de contrario, no fueron ratificados ante el Juzgador, lo que sí hizo esta parte con su prueba pericial, y además de ninguno de ellos, se puede deducir, ni siquiera de forma remota ningún tipo de acoso psicológico, ni que la actora tuviera ningún tipo de afectación por el trato de la empresa. En definitiva, simplemente insistir que el hecho probado que intenta modificar es, además de incierto, un relato de parte, relato que ya hizo ante el Juzgador de instancia y que el Juzgador de instancia desestimó absolutamente, por lo que es evidente que deberá de ser desestimado este primer punto del motivo primero del recurso articulado de contrario con la consiguiente confirmación de la sentencia instancia".

Vistas las alegaciones de las partes, este motivo, en cuanto a la revisión del hecho duodécimo, no puede prosperar por tres fundamentales razones, que son:

a) el concepto "acoso psicológico" es fruto de una valoración que parte de unos hechos no acreditados y, por tanto, siendo en tales términos un elemento valorativo -no fáctico-, predeterminador del fallo, es de imposible ubicación como un hecho, ya que, al respecto, la juzgadora "a quo", ya razona en la sentencia recurrida que: "En el presente caso, no concurren ninguna de las conductas que tipifican el acoso laboral, como así se desprende del relato de hechos que resultan probados previa valoración conjunta de las pruebas practicadas de confesión judicial, documental, testifical y pericial, teniendo en cuenta que la carga de la prueba corresponde a la parte actora (art. 217 del Código Civil), La demandante fundamenta su pretensión alegando que a consecuencia



de su solicitud de reducción de jornada laboral "se me está dando un trato discriminatorio en mi puesto de trabajo y con respecto a mis compañeros", no obstante dicho conflicto laboral fue solucionado aceptando la empresa la solicitud de la actora, lo que se le comunicó mediante carta de 19 de octubre de 2001, Por otra parte, el trato discriminatorio no resulta probado, La demandante aduce que desde el día 17 de octubre se le ha prohibido realizar y atender llamadas personales, extremo que en modo alguno resulta acreditado, así como tampoco el que por parte de D, Abelardo se impartieran órdenes a los compañeros de trabajo de la demandante para que no le hablasen en el trabajo, Al respecto la testigo, compañera de trabajo de la actora, niega que recibiese órdenes prohibiéndole hablar con la actora, ni le consta que se prohibieran llamadas personales, y declara que el trato en la empresa era igual para todos, Tampoco se acredita que se realizaran reuniones con todos los trabajadores de la empresa menos con la demandante; dicha afirmación genérica carece de datos esenciales tales como fechas, frecuencia de las reuniones, los motivos, si era necesaria la presencia de todos los trabajadores o sólo de algunos, si la actora habitualmente era convocada, etc. Es por ello que dicha alegación carece de soporte probatorio alguno, Por tanto, y en aplicación de la doctrina anteriormente expuesta cabe concluir que no concurren ninguno de los supuestos que configuran el acoso laboral y que por tanto no existe relación causa efecto entre el trastorno adaptativo con ánimo ansioso depresivo que padece la demandante y su situación laboral".

b) no se funda en prueba que acredite en error evidente en la valoración de la juzgadora "a quo" o que ésta haya sido arbitraria, infundada o caprichosa; y

c) no es posible sustituir el criterio de la juzgadora de instancia por el más subjetivo de parte.

En cuanto a la supresión pedida no ha lugar, por irrelevante, conforme reconoce la propia recurrente.

En resumen, este motivo se rechaza.

FUNDAMENTO TERCERO.- Se instrumenta otro motivo de recurso, Al amparo de la , letra c) del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, antes citada, para que por la sala se examine el derecho aplicado en la sentencia, así como de la Jurisprudencia, pues "en el presente caso S.S^a no ha valorado correctamente el derecho y la jurisprudencia puesto que como establece la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de fecha 11-02-2002 "En consecuencia, -y- estando obligados por el Ordenamiento Jurídico español, tanto el empresario como el trabajador, a la indemnización de daños y perjuicios por su actuación dolosa negligente o contraria a las exigencias de la buena fe, el uso y la ley, y encontrándose dentro del marco de dicha indemnización no sólo el daño emergente y el lucro cesante, sino también el daño moral....".

Más adelante, refiere que: "Es decir, que la empresa desde el inicio de la solicitud de la reducción de jornada opta atentar de manera consciente contra el derecho que tiene la trabajadora a su reducción de jornada y administrándole un trato discriminatorio que acaba con la consecuencia del trastorno adaptativo con ánimo ansioso depresivo".

La empresa impugna el motivo de recurso y argumenta que: "El mismo debería ser desestimado, sin más trámite, porque no cita ningún precepto como infringido y por que además, firme el relato de hechos declarados probados, la normativa aplicada es absolutamente correcta. Aunque la Jurisprudencia es bastante condescendiente con la formalidad en los recursos, no puede serlo tanto como para que se admita un motivo de un recurso en el que no se cite norma alguna como infringida, y posteriormente se establezca en el suplico del recurso que le abonen más de 90.000 euros sin motivación alguna de la cuantía. En definitiva, el motivo del recurso deberá de ser desestimado. Pero es más, analizando un poco la "literatura" establecida de contrario, relata unos hechos que nada tienen que ver con la realidad, pues lo único cierto son unas cartas de la empresa para intentar que se le diga como y cuando va a disfrutar la actora su reducción de jornada y ello teniendo en cuenta además que pudiera no estarse de acuerdo y la Ley prevé un procedimiento para resolverlo. En definitiva, se pretende de contrario, que por el hecho de que una empresa le diga a una trabajadora como y cuando va a disfrutar de su reducción de jornada, y sin citar motivo alguno, conseguir la nada despreciable suma de 90.000 euros. Entendemos que este recurso nunca debería de haberse producido, pues los Tribunales de Justicia están lo suficientemente atareados para dilucidar recursos como el que se combate y en los que sin motivo alguno ,Y sin citar ninguna norma se pide el abono de 90.000 euros, lo cual entendemos deberá reflejarse en la sentencia de esa Sala, dada la conducta temeraria de la contraparte. De ahí la necesaria desestimación del motivo segundo del recurso articulado de contrario con la consiguiente confirmación de la sentencia de instancia".

Vistas las alegaciones de las partes, siendo analizable el motivo de recurso, pues no causa indefensión, ya que implícitamente se remite a la sentencia de la Sala que se cita, que recoge preceptos de carácter general, es claro que no puede prosperar.



En efecto, basada la demanda en la existencia de determinados hechos que acreditarían un acoso laboral moral o psicológico (lo que se ha venido a denominar, según palabra de origen inglés, "mobbing") y un trato discriminatorio, como tales premisas fácticas no se han acreditado, no existe base jurídica alguna para estimar el recurso, pues falta tanto el presupuesto fáctico como la posible subsunción o calificación jurídica como tal, aunque tratándose de un concepto "importado", es claro que, en su integración en el ordenamiento jurídico español, a falta de una previsión legal específica, debe responder o subsumirse en categorías o prescripciones o tipos jurídicos reconocibles o identificables en nuestro sistema legal, in extenso, y ello ocurrirá normalmente, por su naturaleza, en un ámbito de protección de los derechos fundamentales, a través de artículos tales como el 10, 14, 15 y 18 de la C.E., con las consecuencias derivadas del ordenamiento jurídico "en su más amplia expresión".

Sin embargo, no procede aceptar la sugerencia del impugnante del recurso en el sentido de que media temeridad, pues la actora ejercitó una acción en la que se constatan elementos indubitados, tales como que efectivamente sufrió una crisis de ansiedad secundaria al trastorno adaptativo, pero tal manifestación patológica y la baja voluntaria en la empresa que se describe en el hecho undécimo no se ha acreditado que fuesen causadas porque se produjese, orquestase o conviniese la creación de un ambiente hostil, de exaltación de proyecciones negativas, contra la actora, insoportable para ella, tendente a eliminar su autoestima, con ánimo de provocar su derrumbe psicológico, induciendo debilitamiento o flojedad espiritual, conforme se viene a razonar en el motivado fundamento tercero de la sentencia recurrida.

No se constata, por tanto, una transferencia de proyecciones o energías negativas propias de una situación de mobbing ni, en caso alguno, en grado constitutivo de mobbing, que se dirigiese contra la actora con ánimo de "victimizarla", que se manifestase como sublimación de la perversión, mezquindad y bajeza del sujeto activo en su tendencia a afrentar la dignidad del sujeto pasivo, cuya "victimización", de una manera u otra, con una amplia posibilidad de manifestación, se busca, hasta producir la sensación de que es inútil o indeseable, intentando degradarle, en su expresión más antijurídica, ruin, mezquina y baja, a una supuesta dimensión de cosa, abiertamente incompatible con lo más elemental de lo que es derecho y en caso alguno compatible con él, que nace, en su expresión esencial, de la dignidad humana (artículo 10 de la Constitución Española).

Es más, aunque fuese posible, a la luz de un conjunto de criterios (lingüísticos, psicológicos, sociológicos, jurídicos, etc.), configurar una diversidad de graduaciones o formas de mobbing, desde el genuino, probablemente radicado en o surgido de un sujeto activo colectivo o plural-téngase en cuenta que "mob", del inglés, es traducible, en determinados contextos, como banda; y "mobbing", como ataque ejecutado por un grupo desordenado y/o descontrolado (o banda, cuadrilla, turba, etc.), cerco o acoso-; hasta otras manifestaciones, posiblemente menos características, entre las que estaría el "bullying" o intimidación y el "bossing" o dominación por el jefe (hasta anular la personalidad), lo trascendente es la finalidad perseguida, de "victimización" y tal cosa no se ha acreditado.

De otra parte, parece enfatizarse este carácter colectivo o plural del sujeto activo, en relación con determinadas áreas y momentos lingüísticos del uso del inglés, donde es elocuente y esclarecedora la expresión "mob law" o "Lynch law", traducible a nuestro idioma, según contexto, como ley de Lynch y, traslaticiamente, como ley de linchar o ley de linchamiento (que implica la participación de una banda, cuadrilla, turba, grupo desordenado y/o descontrolado), y, en tales términos, cabría concluir que el mobbing, en su pluralidad de manifestaciones y grados podría caracterizarse como acoso, cerco, linchamiento, intimidación o dominación, referido con enfática preferencia a un plano moral o psicológico y, en su expresión más genuina, ejecutado en grupo.

Por lo que, en tales condiciones, la Sala no encuentra mérito ni fundamento para estimar el recurso, pues una mera discrepancia, contrariedad o tensión generada en el trabajo o por el trabajo no puede calificarse como mobbing, que es, más bien, o consiste en la creación de un ambiente hostil, hasta hacerlo insoportable para el trabajador, lo que se manifestará de forma nociva para él, y caracterizado (el ambiente o entorno de bajeza) por la transferencia de diversas proyecciones negativas tendentes al menosprecio o desprecio, al que el sujeto activo (singular, plural o colectivo) desearía enlazar la pérdida de la autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación o cualquier otra consecuencia negativa, en una extensa manifestación, como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima.

Lo anteriormente razonado, ya que no se acredita ninguno de los requisitos del mobbing en ninguna de sus posibles variadas manifestaciones, unido a que una crisis de ansiedad secundaria a su trastorno adaptativo no necesariamente deriva de un acoso moral o psicológico, determina que el recurso no pueda prosperar, por lo que se desestima.

FALLO



En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Social de este Tribunal, por la autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido:

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por D^a Gema frente a la sentencia número 72/2003 dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de Murcia, en fecha 13 de marzo, en virtud de demanda interpuesta por D^a Gema contra la empresa "Consultimur, S.L.", en reclamación sobre contrato de trabajo y confirmar, como confirmamos, el pronunciamiento de instancia.

Dese a los depósitos, si los hubiera, el destino legal.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de este Tribunal Superior de Justicia.

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 hubiera sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingreso en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el Banesto, cuenta número: 3104.000.66.0761.2003, 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 consistiese 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 trescientos euros con cincuenta y un céntimos de euro (300'51 euros), en la entidad de crédito Banesto, cuenta corriente número 2410-4043-00-0761-2003 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 litigase 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.

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

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