



Roj: **STSJ EXT 306/2012 - ECLI:ES:TSJEXT:2012:306**

Id Cendoj: **10037340012012100072**

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

Sede: **Cáceres**

Sección: **1**

Fecha: **22/02/2012**

Nº de Recurso: **634/2011**

Nº de Resolución: **76/2012**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **PEDRO BRAVO GUTIERREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.EXTREMADURA SALA SOCIAL

CACERES

SENTENCIA: 00076/2012

T.S.J.EXTREMADURA SALA SOCIALCACERES-

C/PEÑA S/Nº (TFNº 927 620 236 FAX 927 620 246)CACERES

Tfno: 927 62 02 36-37-42

Fax:927 62 02 46

NIG: 06015 44 4 2011 0101399

402250

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0000634 /2011

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEMANDA 0000310 /2011 JDO. DE LO SOCIAL nº 001 de BADAJOZ

Recurrente/s: María del Pilar

Abogado/a: MIGUEL ANGEL VILLALBA DOBLAS

Procurador/a: LUIS GUTIERREZ LOZANO

Graduado/a Social:

Recurrido/s: Consuelo

Abogado/a: JOSE ANTONIO DE LA FUENTE MADUEÑO

Procurador/a: MARIA VANESA RAMIREZ CARDENAS FERNANDEZ DE AREVALO

Graduado/a Social:

ILMOS/ILMAS SRES/SRAS

D. PEDRO BRAVO GUTIÉRREZ

Dª ALICIA CANO MURILLO

Dª MARÍA DEL PILAR MARTÍN ABELLA

Dª MANUELA ESLAVA RODRÍGUEZ

En CACERES, a veintidós de Febrero de dos mil doce.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la SALA SOCIAL T.S.J. del EXTREMADURA, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,



EN NO MBRE DE S.M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 76

En el RECURSO SUPPLICACION 634/2011, formalizado por el Letrado D. Miguel A. Villalba Doblas, en nombre y representación de María del Pilar , contra la sentencia número 328 /2011 dictada por el JJUZGADO DE LO SOCIAL N. 1 de BADAJOZ en el procedimiento 310 /2011, seguidos a instancia de la recurrente, frente a Consuelo , representada por el Letrado D. José A. de la Fuente Madueño siendo Magistrado-Ponente el Ilmo Sr D. PEDRO BRAVO GUTIÉRREZ.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: D/Dª María del Pilar presentó demanda contra Consuelo , siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 328 /2011, de fecha veintitrés de Septiembre de dos mil once

SEGUNDO: En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

"PRIMERO.- La actora María del Pilar , comenzó a prestar sus servicios como empleada del hogar en febrero del 2.007, para la demandada Consuelo , percibiendo un salario último de 19,44 euros diarios por todos los conceptos. SEGUNDO.- Con fecha 27-7-10 encontrándose en estado de gestación, causó baja por riesgo de embarazo, baja que se prolongó hasta el 11-4- 11. La demandada al objeto de que percibiera las correspondientes prestaciones de Seguridad Social cursó baja a la misma. TERCERO.- El día 12 pretendió incorporarse a su puesto de trabajo manifestándole su empleadora el desistimiento de su relación laboral, desistimiento que le reiteró mediante burofax al día siguiente, siéndole recepcionado dicha comunicación el día 15. CUARTO.- El mismo día 13, la actora promovió acto conciliación en la UMAC por despido celebrándose dicho acto sin resultado alguno, presentó demanda en el Juzgado de social por despido nulo o improcedente. QUINTO.- El 14 la demandada ingresó por cuenta corriente 505,50 euros en concepto de indemnización y otros, 300 por omisión del plazo de preaviso."

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

"Que debo desestimar y desestimo la demanda presentada por María del Pilar contra Consuelo , sobre despido, absolviendo libremente a dicha demanda y quedando extinguida la relación laboral existente entre las partes con fecha de 12-04-11."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por María del Pilar formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron entrada, en fecha 23-12-11.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día para los actos de votación y fallo.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la sentencia que desestima su demanda por entender que no se había producido el despido contra el que reclama, sino válido desistimiento del empleador, interpone recurso de suplicación la trabajadora demandante, insistiendo en que la decisión del demandado se considere un despido nulo, para lo que formula un primer motivo, al amparo del apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral , que se dedica a revisar los hechos que se declaran probados en la sentencia recurrida, pretendiendo dar nueva redacción al segundo para que en él, tras "...baja que se prolongó hasta...", se añada "...el 21 de diciembre de 2010, y continuó con otra baja por maternidad hasta el 11 de abril de 2011...", pudiéndose acceder a ello porque aunque, como se alega en la impugnación, la recurrente no cita documento o pericia en que se base, en el relato fáctico de una sentencia deben incluirse las afirmaciones que con tal carácter se realizan en los fundamentos jurídicos, según han entendido reiteradamente, tanto el Tribunal Supremo (Sentencias de 27 de julio de 1992 y 15 de



septiembre de 2006), como los Superiores de Justicia (Galicia, en sentencia de 3 de noviembre de 2000 , de Cataluña en la de 16 de abril de 1996 , o este de Extremadura en las de 15 de septiembre de 1997 y 2 de junio de 2003) y en el segundo fundamento de derecho de la recurrida el juzgador de instancia hace constar que la demandante ya estaba embarazada en marzo de 2010, por lo que es materialmente imposible que un embarazo y el riesgo durante él dure más de un año, por lo que la declaración que consta en el hecho probado de que se trata ha de derivarse de un simple error u olvido.

SEGUNDO.- En el otro motivo del recurso, al amparo del art. 191.c) LPL , se denuncia la infracción de los arts. 48 y 53.4 del Estatuto de los Trabajadores , 122.2 LPL , 3 , 4 , 8 y 13 de la Ley Orgánica 3/2007 y 10 del Real Decreto 1.424/1985 , con cita de dos sentencias de Tribunales Superiores de Justicia.

Hay que empezar por señalar que los art. 53.4 ET y 122.2 LPL ninguna aplicación pueden tener aquí puesto que se refieren a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas y eso no se ha producido en este caso, en el que la extinción lo ha sido por el desistimiento del empleador que permite el art. 10.2 RD 1.424/1985 y no por ninguna de las previstas en el 52 ET.

También hay que partir de que estamos ante un verdadero desistimiento del empleador por parte de la demandada pues, aunque la jurisprudencia, plasmada en las Sentencias del Tribunal Supremo de 5 de junio de 2002, rec. 2506/2001 , y de 27 de junio de 2008, rec. 2235/2007 exigen una manifestación de voluntad clara en tal sentido, no se exige que sea por escrito pues, a diferencia de lo que ahora establece el art. 11.3 del RD 1.620/2011, de 14 de noviembre , así como el mencionado art. 10 RD 1.424/1985 habla de "notificación escrita" para el despido disciplinario, para el desistimiento sólo dice "comunicación" que, es claro, puede producirse de palabra, como en este caso, en el que, a tenor de lo que consta probado en la sentencia recurrida, esa claridad se ha observado pues, según el hecho probado tercero, la empleadora manifestó el desistimiento a la demandante. Además, esa comunicación se reiteró después por escrito al día siguiente, mediante burofax.

TERCERO.- Otra cosa es como haya que considerar ese desistimiento, pretendiendo la recurrente que se califique como un despido nulo por discriminatorio.

Efectivamente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en el art. 8 que constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad y en el 13.1 que, de acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, y en el mismo sentido se expresa el art. 179.2 LPL para todos los derechos fundamentales, pero aquí no consta que haya existido trato desfavorable "relacionado" con el embarazo o maternidad de la demandante ni que se haya producido una "actuación discriminatoria por razón de sexo" pues lo único que consta es el sexo femenino de la demandante y que ha estado embarazada y ha sido madre antes del desistimiento de la demandada.

Como nos dice la Sentencia del Tribunal Constitucional 138/06, de 8 de mayo , "el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación. Alcanzado, en su caso, el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (SSTC 90/1997, de 6 de mayo, F. 5 , y 29/2002, de 11 de febrero , F. 3, por todas)".

Aquí, no consta indicio ninguno de que el desistimiento de la empleadora demandada haya tenido como causa el embarazo o la maternidad de la trabajadora demandante.

Como nos dice la STSJ de Galicia de 29 de septiembre de 2004 , los «indicios» de que habla el referido precepto art. 179.2 LPL no son identificables con la mera «sospecha», que consiste en «imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencia», sino que los indicios «son señales o acciones que manifiestan de forma inequívoca algo oculto» (STS 25/03/98 , con cita de las SSTS 09/02/96 , 15/04/96 y 23/09/96), por lo que la misma doctrina habla de «razonables indicios» (STC 101/2000, de 14/abril , por ejemplo), o de «mínimo de indicios suficientes, o un principio de prueba que genere razonablemente una apariencia o presunción sobre la realidad de la conducta empresarial que se denuncia» (STC 41/1989, de 16/febrero ; citada por la STS 04/05/00). Y la apreciación indiciaria supone para la Jurisprudencia STS 01/10/96 una valoración jurisdiccional provisional de carácter complejo, correspondiente en principio al Juez de instancia, que versa tanto sobre elementos de hechos («indicios») como sobre calificaciones o elementos de derecho («violación» del derecho fundamental), y cuya revisión en Suplicación sólo tiene trascendencia o efecto práctico cuando el Tribunal Superior de Justicia entienda que el Juzgado de lo Social debió haber aplicado esta regla atenuada de inversión de la carga de la prueba.



Precisando más sobre lo que pueden entenderse indicios de la vulneración del derecho fundamental que se exige a quien la alega, ha declarado el TC en Sentencia de 17 de marzo de 2003 que "en cuanto al tipo de conexión necesaria para apreciar la concurrencia del indicio, según apuntaba nuestro ATC 89/2000, de 21 de marzo , y precisa recientemente la STC 17/2003, de 30 de enero , que "tendrán aptitud probatoria tanto los hechos que sean claramente indicativos de la probabilidad de la lesión del derecho sustantivo, como aquéllos que, pese a no generar una conexión tan patente y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, sean sin embargo de entidad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de la vulneración del derecho fundamental. Esto es, son admisibles diversos resultados de intensidad en la aportación de la prueba que concierne a la parte actora, pero deberá superarse inexcusablemente el umbral mínimo de aquella conexión necesaria, pues de otro modo, si se funda la demanda en alegaciones meramente retóricas o falta la acreditación de elementos cardinales para que la conexión misma pueda distinguirse, haciendo verosímil la inferencia, no se podrá pretender el desplazamiento del "onus probandi" al demandado". De ahí que, en situaciones como la de autos, al hecho de la militancia política y sindical y a la circunstancia concurrente de la extinción del contrato será preciso añadir otros elementos que pongan indiciariamente en conexión lo uno (el factor protegido -la no discriminación por aquellas razones-) con lo otro (el resultado de perjuicio que concretaría la lesión - extinción contractual-), por cuanto que extinguir la relación laboral concertada con un trabajador que cuente con la condición de militante de organizaciones políticas y/o sindicales constituye únicamente, en principio, un presupuesto de la posibilidad misma de la lesión constitucional aducida, pero no un indicio de vulneración que por sí solo desplace al demandado la carga de probar la regularidad constitucional de su acto, toda vez que podría estar fundada la ruptura del contrato en otras causas, absolutamente ajenas a ello. Como dijimos en la STC 293/1993, de 18 de octubre , por el solo hecho de la militancia no cabe verosímilmente presumir un móvil discriminatorio en la decisión cuestionada".

En este caso, aparte del embarazo y la maternidad no consta otro indicio de discriminación y, como en el caso de la militancia política o sindical, el presupuesto de la posibilidad de discriminación no es indicio, por sí solo, de la vulneración del derecho fundamental.

Cierto es que, como alega la recurrente, hay otros Tribunales Superiores de Justicia que han entendido lo contrario, como puede verse en las sentencias del de Madrid de 24 de noviembre de 2008 y del de Castilla y León (Burgos) de 7 de septiembre de 2010 , pero es sabido que la doctrina de los TSJ, aunque pueda tener valor en otros sentidos, no constituye la jurisprudencia en que se pueda basar un recurso de suplicación pues sólo lo es, como fuente complementaria del ordenamiento jurídico, según el artículo 1.6 del Código Civil , la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la Ley, la costumbre y los principios generales del derecho; así como, según el artículo 5.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial , la interpretación que de los preceptos constitucionales resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional y así lo han entendido los propios Tribunales Superiores de Justicia, como el de Murcia en sentencia de 22 de marzo de 1.996 , el de Aragón, en la de 25 de septiembre de 1.996 , el de La Rioja en la de 26 de junio de 1.997 , el de Cataluña en la de 13 de febrero de 1.998 , el de Asturias en la de 8 de octubre de 1.999 o el del País Vasco en la de 27 de febrero de 1.996 , o esta Sala en la de 5 de mayo de 2003 , así como el Tribunal Supremo en la suya de 11 de octubre de 2001 .

Más adecuada le parece a esta Sala la doctrina que sigue la sentencia del TSJ de Cataluña de 31 de enero de 2011 , citada por la recurrida en su impugnación, en la que, acertadamente, se razona:

<<En este caso, nos hallamos ante un supuesto en que la extinción de la relación laboral se produce por voluntad unilateral de quien actúa como empresario; voluntad que, como se ha dicho, constituye causa de extinción del contrato, habiéndose cumplido los requisitos previstos para ello: concesión de un plazo de preaviso al trabajador y la puesta a disposición de la trabajadora de la indemnización aparejada al cese por desistimiento. La cuestión a resolver consiste en determinar la incidencia que, sobre dicha causa de extinción del contrato, pueda tener la vulneración de un derecho fundamental, pues el hecho de que estemos ante una decisión no motivada, no excluye que, desde la perspectiva constitucional, pueda tacharse de una resolución discriminatoria, toda vez que la decisión del empleador no puede hacerse valer en contra de un derecho fundamental.

Ello no significa que a dicha causa de extinción deba aplicarse la consecuencia prevista en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores , pues el régimen previsto en dicho precepto respecto a la mujer embarazada lo es frente a los despidos, o, en sentido más amplio, aquellas decisiones extintivas que se califican como improcedentes, de tal manera que el despido de una trabajadora embarazada sólo puede calificarse como procedente o nulo. Pero en el supuesto analizado no se ha producido ningún despido, sino un desistimiento del empleador, por lo que no cabe aplicar dicho régimen, sino debe analizarse si dicha causa de extinción es válida, o, por el contrario, no es así, al existir vulneración de un derecho fundamental, que justificaría que aquel acto extintivo se califique como un despido.



En este sentido, hay que indicar que la mera alegación sobre una presunta vulneración de un derecho fundamental no es elemento suficiente para invertir la carga de la prueba, sino que es necesario que se aporten indicios suficientes que hagan presumir que el empleador actuó motivado por represalia o discriminación. En palabras de la doctrina constitucional, no basta con que la parte demandante alegue la existencia de discriminación, debe acreditar además la concurrencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de tal afirmación (SSTC 266/1993 , 308/2000 , 207/2001 y 41/2002 , entre otras). A partir de la aportación de ese principio de prueba corresponde a la demandada acreditar la existencia de una medida legítima, proporcionada y objetivamente razonable. Por ello ha establecido que, en los casos en los que se alegue que un acto es discriminatorio o lesivo de los derechos fundamentales del trabajador, recae sobre el empresario la carga de probar la existencia de causas suficientes reales y serias para calificar de razonable la decisión extintiva, y que dichas causas han de explicar por sí mismas el despido, permitiendo eliminar cualquier sospecha o presunción de la existencia de un vicio en él deducible claramente de las circunstancias concurrentes (STC 90/1997, de 6 de mayo , FJ 5, sintetizando los criterios sentados por la jurisprudencia constitucional sobre la prueba indiciaria y recogiendo abundantes decisiones de este Tribunal en el mismo sentido). En el entendimiento de este Tribunal no se trata de situar al demandado ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales (STC 266/1993, de 20 de septiembre , FJ 2, 144/1999, de 22 de julio , FJ 5, 29/2000, de 31 de enero FJ 3), sino de que le corresponde probar, sin que le baste el intentarlo (STC 114/1989, de 22 de junio , FJ 6), que su actuación tiene causas reales, absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, y que tales causas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (SSTC 74/1998, de 31 de marzo ; 87/1998, de 9 de julio, FJ 3 ; 144/1999, de 22 de julio, FJ 5 y 29/2000, de 31 de enero , FJ 3). Se requiere la necesidad de aportar una "prueba verosímil" (STC 207/2001, de 22 de octubre , FJ 5) o "principio de prueba" revelador de la existencia de un fondo o panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razones sindicales (por todas, SSTC 87/1998, de 21 de abril, FJ 3 ; 293/1993, de 18 de octubre, FJ 6 ; 140/1999, de 22 de julio, FJ 5 ; 29/2000, de 31 de enero, FJ 3 ; 214/2001, de 29 de octubre , FJ 4)". En definitiva, solo cuando se aporten estos indicios, que generen una razonable sospecha o presunción a su favor, se producirá la inversión de la carga de la prueba y deberá el empleador acreditar la concurrencia de causas razonables y objetivas justificativas de que la decisión extintiva es ajena a cualquier propósito discriminatorio. Así, a diferencia de lo que sucede en materia de despido, en el que la garantía del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras embarazadas no exige, que la empresa hubiera tenido conocimiento de su estado de gestación (STC de 18 de mayo de 2.009), en el presente caso, al no existir despido, sino desistimiento , se exige que la trabajadora aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto el motivo oculto en la decisión extintiva y que permita deducir la posibilidad de que tal lesión ha podido producirse.

En las presentes actuaciones, la trabajadora demandante no ha aportado una prueba verosímil o principio de prueba revelador de la existencia de un panorama discriminatorio de la que surja la sospecha de una situación de discriminación por el hecho del embarazo, sin que sea suficiente la mera alegación de tal estado. No consta que el empleador conociera su estado de gestación, ni este conocimiento puede entenderse cumplido mediante la aportación de un informe médico extendido un mes y veintidós días después de la decisión extintiva, que, por razones lógicas, no consta fuese entregado al empleador, ni tampoco que dicho estado fuese conocido por éste, ni por manifestación expresa, ni por signos visibles que lo revelaran. En el presente caso, ni en los hechos declarados probados, ni tampoco de las pruebas practicadas con acceso a revisión fáctica puede llegarse a la conclusión de que en el momento en el que a la demandante se le comunicó el desistimiento del contrato por parte del empleador éste tuviera conocimiento de que estuviera embarazada, no aportándose, por tanto, ningún indicio o principio de prueba del que pueda deducirse la posibilidad de que la decisión extintiva se hubiera adoptado por discriminación, a los efectos de invertir la carga de la prueba y exigir al empleador la ausencia de todo propósito discriminatorio>>.

Basta añadir que el mencionado RD 1.620/2011, por el que se regula ahora la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, al referirse en el art. 11 a la extinción del contrato, vuelve a mencionar expresamente el despido disciplinario y el desistimiento del empleador, sin establecer la nulidad de ninguno de ellos, ni siquiera en los supuestos a los que se refiere el nº 5 del art. 55 ET .

Por todo lo expuesto, debe desestimarse el recurso y confirmarse la sentencia recurrida.

FALLAMOS



Con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por Dña. María del Pilar contra la sentencia dictada el 23 de septiembre de 2011 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz , en autos seguidos a instancia de la recurrente frente a Dña. Consuelo , confirmamos la sentencia recurrida.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o beneficio de asistencia jurídica gratuita, deberá consignar la cantidad de 600 euros, en concepto de depósito para recurrir, en la cuenta expediente de este Tribunal en BANESTO Nº 1131 0000 66 63411,. Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta genérica proporcionada para este fin por la entidad 0030 1846 42 0005001274, en el campo "observaciones o concepto" en bloque los 16 dígitos de la cuenta expediente,. La Consignación en metálico del importe de la condena eventualmente impuesta deberá ingresarse en la misma cuenta. Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

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

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

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

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

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

PUBLICACIÓN

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