

Comentada en "Aspectos procesales relativos a la extinción de la relación laboral en el contexto de la vulneración de los derechos fundamentales"

RESUMEN

Frente a sentencia que, acogiendo parcialmente la demanda, declaró la nulidad del despido de la actora por vulneración de su derecho fundamental a la integridad física y moral y a la dignidad como persona, se alzan en suplicación ésta y la demandada. La Sala ha lugar al recurso de la empleadora, pues según el art. 55.5 ET el despido nulo es aquél que tiene por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o se produce con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Y en el presente caso, no resulta ni se explica qué relación tenga el desagradable trato dispensado a la actora con el despido, salvo el producirse el trato degradante y el despido en la misma relación laboral. Por tanto, no guarda el trato humillante recibido por la trabajadora y su despido la relación exigida por la norma. Se confunden, pues, dos hechos con potencialidad vulneradora de un derecho fundamental, el hostigamiento que recibe el trabajador y el despido del mismo, sin que entre uno y otro hecho resulte haber relación, y sin que, por tanto, pueda prosperar una declaración de nulidad del despido cuando la vulneración del derecho fundamental procede de otra causa.

NORMATIVA ESTUDIADA

RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores art.55.4

CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

CONTRATO DE TRABAJO

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Despido disciplinario

Calificación y efectos

Despido improcedente

Supuestos diversos

DERECHOS FUNDAMENTALES

OTROS DERECHOS Y LIBERTADES

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES

TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

FICHA TÉCNICA

Procedimiento: *Suplicación; despido disciplinario*

Legislación

Aplica art.55.4 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Cita art.27.2, art.97.2, art.180, art.182, art.191, art.194, art.219, art.228 de RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento

Laboral

Cita art.55.5 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Cita art.15, art.24 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

Cita art.1101 de RD de 24 julio 1889. Código Civil

Jurisprudencia

Cita en el mismo sentido STS Sala 4ª de 26 septiembre 2001 (J2001/70721)

Cita en el mismo sentido STS Sala 4ª de 15 enero 1997 (J1997/79)

Cita en el mismo sentido STS Sala 4ª de 20 noviembre 1996 (J1996/8293)

Cita en el mismo sentido STS Sala 4ª de 27 mayo 1996 (J1996/3576)

Bibliografía

Comentada en "Aspectos procesales relativos a la extinción de la relación laboral en el contexto de la vulneración de los derechos fundamentales"

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que, por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Guadalajara, se dictó Sentencia con fecha 24 de febrero de 2.003, cuya parte dispositiva establece:

"FALLO: Prime.- Que estimo parcialmente la demanda de D^a Flor, en reclamación por despido y declaro que el cese de la demandante constituye despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, concretamente el derecho a la integridad física y moral y a su dignidad como persona.

Segundo.- Que condeno a la empresa demandada a que readmita a la trabajadora en el mismo puesto de trabajo y en idénticas condiciones que venía desempeñando en el momento de ser despedida.

Tercero.- Que desestimo en lo demás la demanda de D^a Flor

SEGUNDO.- Que, en dicha Sentencia, y como Hechos Probados, se establecen los siguientes:

"Primero.- La demandante comenzó a prestar sus servicios para la asociación demandada el 6 de marzo de 2.001, con la categoría profesional de dependiente, realizando el trabajo en quioscos instalados en diversos puntos de la ciudad de Guadalajara, percibiendo un salario de 892 euros incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, documentos números 1 a 8 de la actora.

La jornada laboral de la trabajadora se distribuía en dos turnos y también tenía que trabajar en domingos y festivos.

Segundo.- La relación laboral de la demandante con Aprodifigu se inició el 6/3/2001 mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo completo de carácter temporal y de naturaleza eventual por circunstancias de la producción, tratándose de un contrato esepical de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo. Contrato que fue prorrogado sucesivamente hasta que fue convertido en indefinido con fecha 6/6/02, documental de la demandante consistente en los contratos de trabajo.

La actora tiene reconocido el grado total de minusvalía del cuarenta y siete por ciento, documento numero 2 de la demandada y 11 de la actora.

Tercero.- D. Luis Francisco es el gerente de la asociación.

El gerente tiene encomendado por la asociación el cometido específico atender quejas o cualquier problema de los trabajadores.

D. Romeo, que comenzó a trabajar para la demandada como dependiente, en la actualidad es el encargado y entre sus cometidos se encuentra recaudar el dinero, tabaco, hacerse cargo de los quioscos donde prestaban los servicios los trabajadores cuando estas tenían necesidad de ir al baño durante el tiempo que se ausentaban y sustituir en ellos cuando los trabajadores no acudían a trabajar por cualquier motivo.

El órgano de gobierno y dirección de la asociación es la junta directiva.

D^a Concepción, que ha depuesto como testigo en la vista, dimitió como presidenta de la Asociación siéndole aceptada la dimisión por la Junta directiva en la reunión celebrada el día 16/2/2003, documento número 1 de la parte demandada.

Cuarto.- La actora esta en situación de Incapacidad temporal, por contingencia común, de forma continuada desde el día 20/10/2003 hasta el día del acto de juicio. Extremos que no han resultado controvertidos.

Quinto.- El día 10/11/2003 la presidente de Aprodifigu firmó las cartas de despido de D^a Rosario, que ha depuesto como testigo en la vista, y de la actora.

La comunicación de despido, acompañada al escrito de demanda, viene fechada en Guadalajara 10/11/2003, tiene el siguiente contenido:

"Muy Sra. Nuestra:

Por medio de la presente, le comunicamos que debido a una reestructuración de plantilla, la Junta Directiva de este C.E.E. se ha visto obligada a tomar la desagradable decisión de prescindir de sus servicios, por lo que con efectos del día de hoy queda extinguida la relación laboral que le une con la empresa.

La empresa reconoce la improcedencia de su despido, por lo que ponemos en este momento a su disposición la indemnización de 45 días por año de servicio, que asciende a la cantidad de 3.220,97 euros y que, en el caso de que no acepte la misma, procederemos a consignarla ante el Juzgado de lo Social de Guadalajara. Le comunicamos que tiene a su disposición la liquidación que en derecho le corresponde.

Procedemos a dar traslado de esta carta, al presidente del Comité de Empresa".

La carta entregada a D^a Rosario tiene idéntico contenido que la entregada a la actora. Documento numero 3 de la empresa demandada.

La empresa demandada procedió a consignar en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado el día 12/11/03 la cantidad ofrecida. Documento número 4 de la actora y documentos obrantes en la pieza separada de consignación judicial incorporada a los presentes autos.

La carta remitiendo a la demandante el justificante de la indemnización y otras cantidades en concepto de liquidación fueron depositadas en correos el día 7/11/2003 produciéndose la notificación el día 10/11/2003. Copia del resguardo de correos y acuse de recibo obrantes en el expediente de consignación.

Sexto.- Con fecha 22/10/2003 tuvo entrada en el Registro de la Delegación Provincial de Industria y Trabajo en Guadalajara de la Junta de Comunidades un escrito, en el que se alude a la forma que los trabajadores minusválidos de Guadalajara que prestan sus servicios para Aprodifigu desarrollan su trabajo cuyo contenido se da por reproducido. El documento carece de fecha, no viene firmado, no se identifican el autor o autores y va dirigido a diversos organismos, sindicatos y autoridad. Documento número 5 de la demanda 12 de la demandante.

D. Carlos Jesús, esposo de la demandante, al prestar declaración como testigo ha manifestado que es el autor de la misiva.

Séptimo.- El trato de D. Romeo hacia los demás trabajadores ha sido humillante, con formas expeditivas y utilizando la presión sobre ellos.

El Sr. Romeo buscaba el enfrentamiento entre la demandante D^a Flor y D^a Rosario.

Diversos trabajadores se quejaban entre ellos por el trato recibido por parte del encargado. La presión era mayor sobre unos trabajadores que sobre otros.

La forma de proceder del Sr. Romeo infundía cierto temor a la actora porque la creaba desasosiego, inseguridad y preocupación sobre la continuidad en el trabajo.

D^a Rosario ha presenciado humillaciones del Sr. Romeo hacia la actora, también ha presenciado insultos y malas formas.

El gerente de la empresa tiene conocimiento, desde hace tiempo, de la forma de proceder del encargado por habérselo comunicado verbalmente al menos por la actora y por D^a Rosario, sin que ni el gerente ni la Asociación demandada hayan hecho nada para remediar o evitar que se repitiera la forma de proceder del encargado.

Octavo.- La situación descrita en el anterior hecho probado se acrecentó durante los meses de septiembre y octubre de 2003, sucediéndose diversos incidentes entre el encargado y la trabajadora demandante e incluso con el marido de esta.

En el mes de septiembre la demandante se encontraba mal y como estaba trabajando se lo comunicó al encargado y este la espetó la expresión te jodes y te aguantas.

El fin de semana del 3 al 4 de octubre el Sr. Romeo llamó a la actora para ordenarla que tenía que ir a trabajar como la actora le puso alguna objeción por su estado de salud aquel la contestó gritando que tenía que ir a trabajar por sus cojones y que si no iba tenía que llevarle la baja, posteriormente recibió llamada del Sr. Romeo para que le dejara las llaves y se las llevó.

Posteriormente otro fin de semana, del 18 al 20 de octubre el esposo de la demandante tuvo que bajar el cierre del quiosco, que posteriormente llamó al encargado para comunicarle que su esposa no estaba bien contestándole que lo que sucedía es que su esposa no quería trabajar, utilizando diversas expresiones como sinvergüenza, jeta y que no quería las llaves, que entregó el lunes junto con el parte de baja médica de la demandante.

Noveno.- Se ha celebrado acto de conciliación prejudicial ante el SMAC el 3/12/2003 con el resultado de sin efecto. Documental acompañada con el escrito de demanda.

Décimo.- La demandante no ostenta ni ha ostentado la cualidad de representante legal de los trabajadores.

TERCERO.- Que, en tiempo y forma, por la parte demandante y demandada, se formuló Recurso de Suplicación que fue impugnado de contrario.

Elevadas las actuaciones a este Tribunal, se dispuso el pase al Ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El Juzgado de lo Social núm. uno de Guadalajara dictó sentencia en los autos 1211/03 seguidos por despido a instancias de D^a Flor contra la Asociación Provincial de Disminuidos Físicos de Guadalajara, Aprodifigu, que estimando parcialmente la demanda declaró la nulidad del despido de la demandante por vulneración de su derecho fundamental a la integridad física y moral y a la dignidad como persona, con las consecuencias inherentes a dicho pronunciamiento, desestimando la pretensión de indemnización de daños y perjuicios causados por la mencionada vulneración de derechos fundamentales.

Contra dicha sentencia interponen recurso demandante y demandado, este último atacando la declaración de nulidad del despido por entender que no se produjo con vulneración de derechos fundamentales y aquella en reclamación de la indemnización de daños y perjuicios que fue desestimada en la instancia.

Examinando en primer lugar el recurso interpuesto por Apordisfigu este se articula mediante dos motivos destinados respectivamente a la modificación de los hechos declarados probados y a la denuncia del derecho sustantivo aplicado. Pretende en primer lugar la asociación recurrente se sustituya la cifra que obra en el hecho probado como salario para que en su lugar se recoja la de 802 euros. Modificación que no puede prosperar pues al margen de cual sea el salario fijado en convenio lo cierto es que el último mes que la demandante percibió completo, septiembre de 2003, antes de iniciar el cobro de prestaciones por IT en octubre de 2003 y antes del despido, cobró unas retribuciones de 892 euros, con inclusión de la parte proporcional de pagas extras y así resulta de la nómina del mes de septiembre de 2003 que el propio demandado acompañó a su ramo de prueba, al percibir un complemento salarial denominado "otros", por importe de 90 euros, concepto salarial devengado también en nominas anteriores aunque por distinta cantidad. De lo anterior resulta que la cantidad propuesta por el recurrente no puede ser acogida, al fundarse la fijada en la sentencia en prueba documental correspondiente a la última nómina percibida por el actor antes del despido en retribución de los servicios prestados.

Tampoco puede accederse a la modificación del hecho tercero para que pretenda suprimir como función del gerente la de atender quejas y la condición de encargado de D Romeo. Las modificaciones propuestas no se fundan como exigen los artículos 191 y 194 de la LPL en prueba documental o pericial, sino tan solo en la afirmación de no existir prueba suficiente para haberse declarado probados los extremos cuya supresión se pretende, lo que en ningún caso puede determinar la alteración de un hecho probado.

Igual solución desestimatoria merece la adición que se propone en el hecho probado quinto al objeto de introducir el resultado del acuerdo alcanzado en conciliación entre la empresa y otra trabajadora Dª Rosario, despedida con la actora y que compareció al juicio como testigo. En este caso la desestimación de la adición deriva de ser intrascendente el hecho que se pretende introducir para alterar el fallo de la sentencia, pues ninguna trascendencia puede tener en el despido de un trabajador lo acordado con la empresa por otro como consecuencia de su propio despido, pues este acuerdo responde a unos intereses y a una voluntad ajena a la demandante.

También se ha de desestimar la propuesta de adición al hecho probado sexto y referida a las comunicaciones de los trabajadores de la Asociación demandada apoyando a su directiva y rechazando el contenido de dicha carta. La razón de la desestimación es, también en este caso, la intrascendencia de la adición para la resolución del caso, entre otras cosas porque la sentencia de instancia no dio valor alguno a la carta anónima, cuya autoría reivindicó el esposo de la actora en el acto del juicio.

Para terminar por la misma razón de la intrascendencia para la resolución del caso ha de desestimarse la adición de dos nuevos hechos probados que propone la recurrente. De un lado en nada puede influir en lo resuelto que D Romeo haya ejercitado acciones penales por las declaraciones vertidas en el diario La Tribuna de Guadalajara el 14/11/04, declaraciones que ni siquiera consta sean imputables a la demandante, sino a un representante sindical ajeno a la empresa. Lo mismo ha de decirse respecto al cumplimiento por la demandada del compromiso de inserción de los alumnos participantes en módulos de integración laboral, debiéndose a este respecto resaltar que no se explica por la recurrente en el motivo la trascendencia que dicho hecho pudiera tener en el fallo, ni siquiera la relación con el asunto debatido, cuando además tal circunstancia no se mencionó ni en la carta de despido, ni en el acto del juicio para justificar el despido de la trabajadora, única finalidad que, aventurándonos, puede tener este hecho y que en este caso sería una cuestión nueva y como tal ha de quedar fuera del ámbito de conocimiento de este recurso (SS TS 24-I-94, 27-V-96, 20-XI-96, 15-I-97 y 26-9-01 entre otras), máxime cuando después ni se menciona la cuestión en el motivo de infracción jurídica.

SEGUNDO.- Finalmente Aprodifugu articula un motivo de infracción jurídica al amparo del art. 191.c de la LPL denunciando la infracción de los artículos 15 y 24 de la CE, artículos 55.4 y 5 del ET y art. 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral. Hemos de recordar previamente al estudio del motivo que la actora fundaba en la demanda su pretensión de nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales en la infracción por parte de la demandada del derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el art. 24 de la CE en cuanto a la garantía de indemnidad y en la infracción de derecho a la integridad física y moral del art. 15 de la CE en su vertiente de trato humillante y degradante. Así razonaba de un lado que el despido se produjo para evitar que siguiera poniendo en conocimiento de las distintas autoridades públicas el trato vejatorio que recibían y las condiciones en las que los trabajadores de la demandada prestaban sus servicios. De otro lado exponía el hostigamiento las vejaciones y humillaciones recibidas por D. Romeo con afectación de su autoestima y equilibrio psíquico.

La sentencia de instancia rechazó la existencia de infracción de derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de indemnidad y declarando probada la existencia de un trato humillante y vejatorio por parte de D. Romeo sobre la actora consideró vulnerado el derecho a la integridad física y moral de la actora contenido en el art. 15 de la CE con la condena a la empresa, que a través del gerente tenía conocimiento del mismo sin que adoptase medida alguna para evitarlo, a la readmisión de la actora como consecuencia de la declaración de nulidad del despido. Contra este pronunciamiento, es pues, contra el que se alza la empresa demandada atacando la existencia del trato vejatorio en el que se apoya la sentencia para lo cual argumenta sobre la incorrecta valoración de la prueba practicada por la sentencia de instancia y aunque es cierto que el trato vejatorio aparece como probado en los hechos de la sentencia en términos generales e imprecisos y que cuando se concreta en relación fundamentalmente a determinados hechos acaecidos en

el mes de octubre de 2003 este trato degradante resulta ser un conjunto de expresiones soeces por parte de D. Romeo ante la perspectiva de tener que sustituir a Dª Flor (conforme a sus funciones) en su puesto de trabajo por los padecimientos de esta y aunque este trato humillante tan solo resulta del interrogatorio de la propia actora y de la declaración de dos testigos siendo uno de ellos el esposo de la demandante y el otro una compañera de trabajo despedida al mismo tiempo que la actora, con las mismas circunstancias y por las mismas causas, es lo cierto que la valoración judicial de la prueba no puede discutirse en un motivo destinado a la denuncia de infracciones jurídicas que ha de partir de los hechos declarados probados sin cuestionar estos sino tan solo la aplicación a los mismos del derecho sustantivo.

No obstante lo cual la Sala debe estimar el motivo interpuesto pues, centrándose el debate sobre aquello que estimó la sentencia: la vulneración del derecho de la actora contenido en el art. 15 de la CE , resulta que según el art. 55.5 del ET el despido nulo es aquel que tiene por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o se produce con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Resultando que en el presente caso no resulta ni se explica qué relación tenga el desagradable trato que D. Romeo dispensó a la actora con el despido, salvo el producirse el trato degradante y el despido en la misma relación laboral. No guarda pues el trato humillante recibido por la trabajadora y su despido la relación exigida por la norma ya que no es el despido el que produce la vulneración del derecho a la integridad física y moral de la actora, sino que conforme se afirma por la demandante y por la propia sentencia este efecto lo produce el trato humillante, ni en consecuencia, derivando la infracción del derecho fundamental del trato humillante, puede afirmarse que el despido tenga por móvil un causa de discriminación prohibida por la constitución.

Se confunden pues dos hechos con potencialidad vulneradora de un derecho fundamental el hostigamiento que recibe el trabajador y el despido del mismo, sin que entre uno y otro hecho resulte haber relación y sin que por lo tanto pueda prosperar una declaración de nulidad del despido cuando la vulneración del derecho fundamental procede de otra causa.

A estos efectos no puede dejar de advertirse que la actora acciona por despido y aunque en dicha acción se invoca la lesión de un derecho fundamental la acción de despido mantiene sus propias características procesales (art. 182 LPL), entre las que se encuentra la imposibilidad de acumular al mismo cualquier otra acción (art. 27.2 LPL), por lo que aún de estimarse que en la relación laboral se ha producido una lesión de un derecho fundamental (por ejemplo la del derecho a la integridad física o moral por el acoso u hostigamiento en el trabajo) la demanda de despido habrá de ser desestimada en tanto la infracción del derecho no derive del despido o guarde con él la relación que exige el art. 55.5 del ET , pues no basta la existencia de cualquier infracción de un derecho fundamental a lo largo de la relación laboral para declarar el despido producido como nulo, esto iría en contra del tenor del art. 55.5 del ET , Todo lo dicho sin perjuicio de que el trabajador que vea lesionado un derecho fundamental en el desarrollo de su relación laboral reclame su tutela por el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales con las consecuencias establecidas en el art. 180 de la LPL.

La desestimación de la pretensión principalmente ejercitada de nulidad del despido determina la estimación de la pretensión subsidiaria de improcedencia, que fue reconocida por el empresario en la carta de despido con la condena a la opción legal de readmisión o indemnización calculándose esta conforme al salario y antigüedad declarados aunque no resulte coincidente con la consignada por la empresa y sin que la condena incluya el abono de salarios de tramite conforme a lo razonado por la propia sentencia de instancia en el fundamento jurídico tercero de la sentencia de instancia.

TERCERO.- Todo lo anteriormente razonado debe determinar la desestimación del recurso de suplicación interpuesto por la parte actora en virtud del cual se pretendía la condena de la empresa a una indemnización de 9000 euros por el daño psíquico producido como consecuencia del trato humillante que recibió la actora causa de la infracción de su derecho a la integridad física y moral proclamado en el art. 15 de la CE , pues es condición para el éxito de tal pretensión la declaración de nulidad del despido con vulneración de un derecho fundamental, conforme a la naturaleza de la acción ejercitada en la demanda. No obstante lo cual ha de advertirse que el recurso de la demandante se articulaba mediante un solo motivo de infracción jurídica amparado en el art. 191.c de la LPL por el que se denuncia como infringido el art. 1.101 CC y la jurisprudencia que lo desarrolla, pero en virtud de las alteraciones en el estado de salud de la reclamante recogidos en determinados informes médicos que no se hacían constar en los hechos probados, siendo imprescindible la constancia en los mismos del daño producido para el éxito de la pretensión indemnizatoria.

FALLO

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por Aprodifigu contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. Uno de Guadalajara en los autos 1211/03 debemos revocar la misma y en su lugar dictar otra por la que estimándose parcialmente la demanda interpuesta se declara la improcedencia del despido sufrido por Dª Flor condenando a Aprodifigu a que a su opción ejercitable en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente resolución readmita a la trabajadora en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido o la indemnice en la cantidad de 3.629,9 euros. Todo ello con devolución a la empresa recurrente de los depósitos constituidos para recurrir.

Desestimando el recurso de suplicación interpuesto contra la mencionada sentencia por dª Flor.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Albacete), haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA, que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha (Albacete), dentro de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación de la Sentencia, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 219 y 228 de la Ley de Procedimiento Laboral . La consignación del importe de la condena deberá acreditarse, cuando proceda, por la parte recurrente que no goce del beneficio de justicia gratuita ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente núm. 0044 0000 66 0513 05, que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Albacete) tiene abierta en el BANCO BILBAO-VIZCAYA, Oficina número 1914, sita en la calle Martínez Villena, número 13, de Albacete, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como depósito la cantidad de CINCUENTA MIL PESETAS (50.000 PESETAS), que deberá ingresar en la Cuenta número 2410 del BANCO BILBAO-VIZCAYA, Sucursal de la calle Génova, 17 (clave oficina 4043) de Madrid, que tiene abierta la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría de dicha Sala IV del Tribunal Supremo al tiempo de personarse en ella.

Expídanse las Certificaciones oportunas para su unión a los autos y al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias.

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

Publicación.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

Publicación.- En la misma fecha fue leída y publicada la anterior resolución por el Ilmo. Sr/a. Magistrado que la dictó, celebrando Audiencia Pública. Doy fe.

DILIGENCIA: Seguidamente se procede a cumplimentar la notificación de la anterior resolución. Doy fe.

Número CENDOJ:02003340012005100833