



Roj: **STSJ CLM 4037/2009 - ECLI:ES:TSJCLM:2009:4037**

Id Cendoj: **02003340012009100862**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **22/10/2009**

Nº de Recurso: **881/2009**

Nº de Resolución: **1616/2009**

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **PEDRO LIBRAN SAINZ DE BARANDA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Ciudad Real, núm. 2, 02-03-2009,
STSJ CLM 4037/2009**

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 01616/2009

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA

SALA DE LO SOCIAL- ALBACETE

SECCIÓN PRIMERA

Recurso nº.: 881/09

Ponente: Sr. Pedro Librán Sainz de Baranda

Ilmo. Sr. D. Pedro Librán Sainz de Baranda

Presidente

Ilmo. Sr. D. Jesús Rentero Jover

Ilma. Sra. Dª Ascensión Olmeda Fernández

Ilma. Sra. Dª María del Carmen Piqueras Piqueras

En Albacete, a veintidós de octubre de dos mil nueve.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados citados al margen, y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 1616

En el Recurso de Suplicación número 881/09, interpuesto por Dª Ramona , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real, de fecha dos de marzo de dos mil nueve, en los autos número 1051/08, sobre reclamación por Despido, siendo recurrido por EULÉN SA y MINISTERIO FISCAL.

Es Ponente la Ilmo. Sr. D. Pedro Librán Sainz de Baranda.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO: Que desestimo la demanda de despido de DOÑA Ramona contra EULEN S.A y MINISTERIO FISCAL y declaro la procedencia de éste, y absuelvo a las demandadas de las pretensiones deducidas en su contra".

SEGUNDO.- Que en dicha Sentencia se declaran probados los siguientes Hechos:

"PRIMERO.- Doña Ramona presta sus servicios para la demandada EULEN S.A desde el 1 de junio de 2006. Desde el 1 de junio de 2002 prestó sus servicios para CLECE S.A, subrogándose EULEN S.A desde 1 de junio de 2006 y reconociendo en el recibo de salarios como servicios prestados para ella el período de CLECE S.A. Con anterioridad había prestado servicios para GUADALMUNDO S.A desde 1 de junio de 1995, si bien con intervalos de baja en Seguridad Social de 1 mes el último de 31 de enero de 1998 a 1 de marzo de 1998. Las tres empresas subcontratan servicios a la actual RENFE OPERADORA. La categoría es de Encargada de Azafatas, y un salario a efectos del despido 1.258,76 euros por mes.

SEGUNDO.- La actora por ser madre de niño menor de 8 años, tuvo jornada reducida del 50% de 22 de noviembre de 2004 a 31 de enero de 2005 y del 25% desde el 1 de febrero de 2005 a la fecha del despido.

TERCERO.- Es representante legal de los trabajadores desde el 19 de mayo de 2007 en que ganó las elecciones como candidata de Comisiones Obreras. Como tal representante ha venido gozando del crédito de horas sindicales y ha presentado denuncia a la Inspección en virtud de la cual se requirió a la empresa para la instalación correcta de los vestuarios.

CUARTO.- Así mismo ha interpuesto tres demandas en reclamación de cantidad. La primera de 4 de febrero de 2008 se concilió al abonar la empresa lo demandado, en el juzgado social 1, el 5 de febrero de 2009 . Estando las otras dos suspendidas como consecuencia de la existencia de conflicto colectivo en la Audiencia Nacional. (doc de la demanda 18 a 20).

QUINTO.- Con fecha 18 de julio de 2006 la empresa dirige al servicio de azafatas en tierra, carta con el siguiente contenido: " El motivo de la presente es informarles de las siguientes directrices a tomar a la hora de desarrollar la jornada laboral en su puesto de trabajo en la Estación de A.V.E en la ciudad de Ciudad Real.

Queda totalmente prohibido el uso de teléfonos móviles particulares durante la jornada laboral.

La máxima figura jerárquica in situ en el servicio es la Encargada Doña Ramona .

Los cambios de turno, deberán de ser autorizados directamente por la Encargada, y bajo ningún concepto, se realizarán entre trabajadores con distintas categorías.

Por motivos de calidad del servicio, y teniendo en cuenta que éste servicio se basa fundamentalmente en la atención al público, deberemos de cuidar la imagen tanto del servicio como de los propios trabajadores en horario laboral, evitando en todo caso adornos tanto en el uniforme como en otras zonas visibles.

Es de total cumplimiento el llevar puesta la placa identificativa de AZAFATA o AUXILIARES en todo momento durante el servicio".

SEXTO.- D. Matías trabajador de la empresa, fue sancionado el 6 de marzo de 2007 con intervención de la propia actora. La actora tuvo un conflicto con DOÑA Ana , al no estar de acuerdo ésta con una reivindicación hecha por la actora en su calidad de representante legal, respecto de que a Doña Ana la obligaban bajo amenazas a hacer horas extraordinarias (doc 7,3 de la demandada). El día 9 de agosto de 2008 la actora da parte de que Doña Marí Juana y sus dos compañeros habían cambiado los turnos de mañana a tarde y de tarde a mañana sin notificárselo.

SEPTIMO.- Sin que conste fecha de notificación a la empresa, como documento 16 de la demandada, se presentan cuatro escritos dirigidos a Recurso Humanos de 30 de julio de 2008 de D. Matías , de 3 de septiembre de 2008 de DOÑA Ana y de 30 de julio de 2008 y 1 de agosto de 2008 de DOÑA Marí Juana , que se tienen por reproducidos.

Con base en ellos la empresa inicia expediente disciplinario dando traslado a Comisiones Obreras (Doc 13 de la demandada) y en el que presenta pliego de descargas la actora (Doc 15 con la demanda). La actora solicita los cuatro escritos citados, que no son facilitados por la empresa en la tramitación del expediente.

OCTAVO.- El expediente culmina el 17 de septiembre de 2008 con el despido de la actora imputando los siguientes hechos:

I) Se ha tenido conocimiento, mediante escrito presentado con fecha 30 de julio de 2008 en el Departamento de RRHH de Eulen, S.A, que usted ha protagonizado malos tratos de palabra contra el trabajador D. Matías , en los siguientes términos:



-Le llamó "maricón" en la Sala Club con ocasión de un viaje que hizo el Sr. Matías a Madrid a la presentación de un libro, en presencia de DOÑA Ana .

-Así mismo, con motivo de un nuevo viaje del Sr. Matías , en esta ocasión a Sevilla, usted reiteró el calificativo de "maricón" y diciendo que "se iba a Sevilla con los maricones".

-Con posterioridad a estos hechos, y ante la negativa de D. Matías un cambio de turno usted en la Sala Club le llamo "gilipollas" y "perro" añadiendo que "nadie le quería en el trabajo y que si la empresa fuese suya le echaría a tomar por el culo"

-De conformidad con lo manifestado por DOÑA Ana , en su escrito de 3 de septiembre de 2008, que corrobora, además, los hechos recogidos en los puntos anteriores, usted manifiesta que DON Matías es un "chinchorro" y un "trae y lleva". Además afirma que usted llamó a casa de DON Matías y le dijo a su madre "que todos los vigilantes decían que era maricón" y "que a él nadie le quería"; a a la vista del estado de nervios en que se encontraba la madre del SR. Matías , DON Matías llamó DOÑA Ana para que le ayudase a que la tranquilizara, "porque estaba con un sofocón".

II) Se ha tenido conocimiento, mediante escrito presentado con fecha 1 de agosto de 2008 en el Departamento de RRHH de Eulen, S.A, que usted ha protagonizado malos tratos de palabra contra la trabajadora DOÑA Marí Juana en los siguientes términos:

-Con motivo de la entrega de los uniformes al personal del Servicio usted decidió solicitar una talla superior a la solicitada por DOMA Marí Juana manifestándosele que "iba muy ceñida e iba provocando a los hombres". Tales hechos son corroborados por lo manifestado por DOÑA Ana en su escrito de 3 de septiembre de 2008, en el que afirma que usted da a entender que DOÑA Marí Juana es "una buscona".

-Así mismo, usted se ha referido varias veces a la posible paternidad del hijo de DOÑA Marí Juana manifestando lo siguiente:

-Que DOÑA Marí Juana es una "puta" y "que únicamente se dedicaba a buscar un hombre que le criara a su hijo".

-Que el hijo de DOÑA Marí Juana "es hijo de un gitano" y que DOÑA Marí Juana "lo único que quiere es buscar un tío que la mantenga a ella y a su hijo" (escrito de DOÑA Ana).

-Que cuando DOÑA Marí Juana subía los cupones a los supervisores "sólo subía para que le sobaran" y que "a todos les comentaba su vida personal a ver si así alguno se apiadaba de ella y la mantenía" (escrito de DOÑA Ana).

-Que cuando DOÑA Marí Juana fue a Madrid a la operación de un primo, usted dijo que "eso era mentira" y que "ella se había ido con el supervisor a enredarse con él y que luego se vendría por la noche de madrugada en la exploradora" (escrito de DOÑA Ana).

III) Se ha sabido que ha sido práctica habitual de usted presionar psicológicamente a los trabajadores sobre los que temía superioridad jerárquica, mediante el ejercicio de un hostigamiento de carácter sistemático y prolongado en el tiempo. Tal situación de acoso sólo ha podido quedar al descubierto en virtud de los escritos presentados por los trabajadores afectados y que han quedado referenciados más arriba.

A continuación, reseñamos los indicios de hostigamiento de que disponemos:

1.- Usted ha criticado ante sus compañeros a DON Matías , advirtiéndoles de que "tuvieran cuidado con él porque es lo peor". Así mismo ha contribuido a extender el rumor de que DON Matías es "homosexual".

2.-Usted ha criticado ante sus compañeros a DOÑA Ana , afirmando que es "una infiltrada y que tuvieron cuidado con ella". Así mismo, manifestó ante DON Matías que doña Ana es "drogadicta" Así mismo le dijo a DON Marí Juana que " Ana , junto con DOÑA Estela (administrativo de Eulen S.A) y DOÑA Lorenza manipularon el contrato de trabajo de DOÑA Ana y que esta sacaba información de la Sala Club para dársela a Lorenza "

3.-Usted ha criticado a DOÑA Marí Juana delante de un mando intermedio de la empresa, DON Florencio ,diciéndole que DOÑA Marí Juana "había estado poniendo verde a su compañeros". Así mismo, y como queda indicado más arriba, ha extendido usted rumores sobre una supuesta ilegítima paternidad del hijo, menor de edad, de DOÑA Marí Juana .

4.-Usted se ha valido de su posición de superioridad jerárquica manifestando a los trabajadores citados que usted "era intocable" y que "llevaba 15 años en la Empresa". Así mismo ha amenazado a los citados trabajadores con el despido por parte de la empresa.



Los anteriores hechos fueron desconocidos por la empresa hasta la fecha de la presentación al Departamento de RRHH de los escritos anteriormente indicados. Los trabajadores suscriptores de los mismos manifiestan que no los presentaron con anterioridad "por miedo". Debe hacerse notar en este punto que la presentación de aquéllos ha coincidido con la asamblea de trabajadores que la ha revocado a usted como Delegado de Personal, y que ha sido notificada a la Empresa el día 3 de septiembre de 2008 por el sindicato CCOO".

NOVENO.- En el pliego de descargos la actora hace las siguientes consideraciones: "Que en todo caso estoy a su entera disposición para poner solución a la conflictividad laboral existente entre los trabajadores. Conflictividad a la que recientemente se intentó poner solución en una reunión convocada por Eulen a través de D. Florencio Y DON Ruperto y que se celebró el día veintiuno de agosto, con el fin de corregir y mejorar el servicio. Mejoras y correcciones sobre las que previamente se me pidió un informe por escrito que les entregué. A la reunión fueron convocados todos los trabajadores pero sólo acudimos DOÑA Covadonga y la que suscribe".

DECIMO.- Los hechos imputados han sido acreditados por la prueba practicada.

UNDECIMO.-Consta intento de conciliación administrativa previa".

TERCERO.- Que, en tiempo y forma, por la parte demandante, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso 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 presente recurso se interpone frente a la sentencia de instancia que desestimó la pretensión de la parte actora en solicitud de que se declare que el cese operado el 17-9-08, equivalía a un despido improcedente con las consecuencias legales inherentes a tal declaración, al considerar el Juzgador de instancia que estaban probadas las imputaciones de la carta y tenían gravedad suficiente.

SEGUNDO.- La parte actora con correcto amparo procesal, solicita en primer lugar revisión de hechos y el motivo debe desestimarse por intrascendente.

TERCERO.- En un primer motivo dedicado a la revisión del derecho, la parte entiende la existencia de la aplicación indebida del art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores la sanción impuesta de despido en el presente caso no contiene la proporcionalidad y gravedad adecuada a los hechos imputados en relación a las circunstancias concurrentes, siendo que dicha sanción es de mayor grado de las posibles y sin olvidar que ya la propia empresa -incluso antes de que fueran rechazadas parte de sus imputaciones en la sentencia, en la apertura del expediente administrativo advertía que "consecuentemente, procedería a criterio de la Empresa, la imposición de la sanción de inhabilitación para ascender por un plazo no superior a dos años, o bien suspensión de empleo y sueldo de 16 a 2 meses, o bien despido disciplinario;..."

En la propia sentencia se es consciente de que los hechos enjuiciados parten de una situación conflictiva, de tensión laboral, que incluso la empresa cuando procede a su decisión de despido lo realiza a través de una carta caótica, que el propio Juzgador debe reinterpretar en su sentido literal y, a pesar de todo ello, e incluso habiéndose acreditado la inexistencia de otras pruebas en el expediente, ni la exhibición de documentos exigidos a la parte, junto con las indicaciones realizadas en este recurso en los apartados anteriores respecto a las pruebas, se mantiene lo correcto de proceder a imponer la mayor de las sanciones a la trabajadora.

El motivo debe desestimarse, ya que según el artículo 54, "el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

Para la adecuada resolución de la cuestión planteada resulta conveniente recordar que no todo incumplimiento del contrato por parte del trabajador es causa de despido, sino que, siendo los efectos de este sobre el contrato de la máxima gravedad -la resolución unilateral del contrato- sólo puede operar como reacción a un incumplimiento cualificado, o, como se deduce del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores , de incumplimiento contractual grave y culpable -sentencias de esta Sala de 3 de diciembre de 1990 (dos).

Además, debe ser un acto u omisión culpable, incluso "malicioso", como dijo el Tribunal Supremo en sentencias de 4 de junio de 1969 y 23 de septiembre de 1973, o, en expresión utilizada en su sentencia de 5 de mayo de 1980 , "actos voluntarios por malicia o negligencia... por intencionalidad u omisión culpable... (imputable) a una torcida voluntad u omisión culposa". Requisitos de gravedad y culpabilidad para cuya apreciación han de ponderarse todos los aspectos, objetivos y subjetivos, concurrentes en la conducta, teniendo presentes los antecedentes, de haberlos, y las circunstancias coetáneas, para precisar si en la atribuida al trabajador se dan o



no esa gravedad y culpabilidad, que como requisitos de imprescindible concurrencia exige el artículo 54 en su nº 1 del Estatuto de los Trabajadores , según constante doctrina del Tribunal Supremo, entre otras, mantenida en sentencias de 26 de enero (dos, y 27 de febrero de 1987 y 22 de febrero y 31 de octubre de 1988 .

En definitiva, es necesario que quede evidenciado que se trata de un incumplimiento grave y culpable, pues el despido, por ser la sanción más grave en el Derecho Laboral, obliga a una interpretación restrictiva, pudiendo, pues, y en su caso, imponerse otras sanciones distintas de la del despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien pudieran ser merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido, -sentencias del Tribunal Supremo de 21 de enero y 22 de mayo de 1986; 26 de enero de 1987 -. Además, en todo caso, resulta necesario e indispensable que el trabajador y la sanción que la empresa debe imponer, siendo necesario resaltar para la valoración de la falta cometida su entidad, así como las circunstancias personales y de índole profesional de su autor, por el claro matiz subjetivista que la caracteriza -sentencias del Tribunal Supremo de 12 de mayo de 1979 y 30 de enero de 1981; y de esta Sala de 7 de febrero de 1990 y 3 de diciembre de 1990 .

Asimismo no hemos de olvidar en cualquier caso, en nuestro sistema jurídico procesal y en relación con la prueba rige el principio de adquisición procesal según el cual las pruebas una vez practicadas no son de la parte, sino del Juez, quien tiene la facultad de valorarlas todas por igual o unas con preferencia a las otras siempre que se ponderen los distintos elementos que constituyen la actividad probatoria, cual ha sostenido tanto la Sala del TS en S 31 May. 1990 , como el TC en sentencias como las 55/1984, de 7 May., 145/1985, de 28 Oct ., o en el auto 518/1985, de 17 Jun .

En el caso de autos el Juzgador no se separa de dicha doctrina por lo que procede la desestimación del motivo, pues como nos dice el Juzgador de Instancia: "Dicha conducta supone el incumplimiento grave y culpable a que se refiere el art. 54.2 c) pues se trata de ofensas a las personas que trabajan en la empresa, que atentan contra su dignidad, al obstaculizar el libre desarrollo de la personalidad de los afectados, faltando al mínimo respeto debido a su intimidad, personal y familiar incluyendo la libertad sexual, así como a su derecho al honor al perjudicar la imagen que tenían ante los demás."

CUARTO.- En el siguiente motivo se denuncia infracción del art. 55.1 del ET ET Esta Sala entiende que la carta cumple los requisitos de forma establecidos por los Tribunales de lo Social que nos dice: No desconoce esta Sala, existiendo jurisprudencia que la prueba que el supuesto más polémico de incumplimiento de los requisitos del art. 55.1 del ET tendrá que ver, con las insuficiencias de la carta de despido, por cuanto en la misma deben figurar los hechos motivadores del mismo, siendo la finalidad de esta constancia el evitar la indefensión del trabajador despido, que ha de tener pleno conocimiento de las imputaciones, que se le realizan.

Así, el TSJ de Madrid, en sentencia de 21-1-1992 (RAS 460), vino a sostener, citando la doctrina del TS, en sentencias de 30-1 y 22-9-1986 (A.300 y 5021), que aún cuando en la carta de despido no es exigible una enumeración minuciosa y pormenorizada, debe contener los detalles precisos para la cabal identificación de los hechos imputados y de las fechas de su acaecimiento para que el trabajador pueda habilitar su defensa debidamente, para negarlos, desvirtuarlos en su gravedad o interpretación, no siendo suficiente la imputación de conductas genéricas.

En la misma dirección se han pronunciado recientemente diferentes Tribunales Superiores de Justicia, por todas, Madrid, de 21-1-1992 (RAS 468), porque las imputaciones de la carta eran extremadamente sucintas, genéricas e inconcretas...; Madrid, de 6-2-1992 (RAS 968), por imputarse genéricamente bajo rendimiento, sin identificar parámetros objetivos o subjetivos de comparación; Madrid, de 3-3-1992 (RAS 2672), por imputar falta de respeto al encargado de la empresa y a la dirección, sin concretar insultos, ni fecha de su comisión...; Madrid, de 5-5-1992 (RAS 2672), por imputar falta de respeto al encargado de la empresa y a la dirección, sin concretar insultos, ni fecha de su comisión...; Madrid, de 5-5-1992 (RAS 2673), por no concretar los hechos imputados, ni el momento de su comisión; Madrid, de 10-4-1992 (RAS 2131), por no establecer hechos, limitándose a significar una valoración jurídica; Madrid, de 8-6-1993 (RAS 3.135), por no concretar los malos tratamientos y el bajo rendimiento y Andalucía/Sevilla, de 5-7-1993 (RAS 3.515), por no identificar precisamente la disminución voluntaria del rendimiento, que se imputaba al trabajador.

No obstante, la deficiente concreción en las imputaciones no generará mecánicamente la improcedencia del despido por razones formales, siempre que quede acreditado, que el actor tenía conocimiento básico de los hechos imputados, por considerarse, que de este modo no se le causa indefensión.

En dicho sentido, entre otras muchas, el TSJ de Andalucía-Málaga, en sentencia de 23-7-1992 (RAS 3580), aunque no se concretan fechas de comisión, porque las imputaciones de la carta de despido son muy pormenorizadas, facilitando su identificación...; de Galicia, de 31-8-1992 (RAS 4120), porque se imputó el haber insultado a directivos de la empresa, concretando fechas, aunque no los insultos, porque estos quedaron acreditados....; de Canarias, de 23-10-1992 (RAS 4699), al contenerse los elementos mínimos para identificar



los hechos imputados, consistentes en el frecuente estado etílico del demandante y las provocaciones a sus compañeros; de Galicia de 5-10-1993 (RAS 4.243), aunque no se concretaran las fechas en las que se habían cometido las faltas imputadas y del TSJ del País Vasco de 22-3-1994 (RAS 980), por cuanto el actor conocía básicamente las imputaciones realizadas.

Así pues, no será necesario, que se incluya en la carta de despido un relato exhaustivo de la conducta del trabajador, como sostuvo el Tribunal Supremo en sentencia de 22-2-1993 , dictada en unificación de doctrina, (Cuadernos del C.G.P.J. nº 101/93), bastando que existan las referencias suficientes para impedir su indefensión, así como la conducta reprochada.

QUINTO.- Por último se denuncia infracción del art. 56 en relación con el art. 44 del ET .

El motivo debe desestimarse, ya que lo solicitado está reconocido en sentencia, en concreto que su antigüedad es de 1-6-95 .

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que desestimando el Recurso de Suplicación número 881/09, interpuesto por Dª Ramona , contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N° 2 de Ciudad Real, de fecha dos de marzo de dos mil nueve , en los autos número 1051/08, sobre Despido, siendo recurridos EULÉN SA y MINISTERIO FISCAL, debemos CONFIRMAR y CONFIRAMOS en todos sus aspectos la Sentencia de instancia.

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 nº 0044 0000 66 , que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Albacete) tiene abierta en el BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, Oficina número 3001,sita en la calle Marqués de Molins nº 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 tuvieran reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como depósito la cantidad de TRESCIENTOS EUROS (300), que deberá ingresar en la Cuenta número 2410 del BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, Sucursal de la calle Barquillo nº 49 (clave oficina 1006) 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.

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado. Ponente que la suscribe en al Sala de Audiencia de este Tribunal, el día tres de noviembre de 2009. 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.