

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA**

Sentencia 174/2011, de 15 de febrero de 2011

Sala de lo Social

Rec. n.º 3/2011

SUMARIO:

Excedencia por cuidado de hijos. Realización de trabajo por cuenta de otra empresa durante el periodo de excedencia. Utilización fraudulenta de la conciliación de la vida familiar. Desestimación: no existe una especial obligación de no trabajar cuando se disfruta de la excedencia para cuidado de hijos, pues la finalidad de la ley al regular esta figura es, únicamente, la de facilitar a los trabajadores/as el cuidado de los hijos menores. La prohibición de trabajar durante la excedencia para cuidado del hijo significaría, de un lado, privar al trabajador de obtener ingresos para cubrir las necesidades del hijo; de otro, se estaría primando solo a los trabajadores con recursos económicos que puedan permitirse la ausencia de ingresos; y sobre todo, que la decisión de cómo se debe atender al hijo corresponde únicamente al padre o madre, pues de lo contrario estaríamos tropezando con una especie de disciplina social en virtud de la cual se controla el comportamiento de la persona, especialmente grave en casos similares al presente, por cuanto afecta generalmente al colectivo femenino, con la carga de discriminación que ello comporta.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 46.3.

PONENTE:

Doña Carmen Piqueras Piqueras.

SENTENCIA: 00174/2011

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

C/SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

Tfno: 967 59 65 65, 70, 71

Fax:967 59 65 69

NIG: 02003 34 4 2011 0100019

402250

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0000003/2011

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEM : 0000176/2010 del JDO. DE LO SOCIAL nº: 002 CIUDAD REAL

Recurrente/s: MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS DEL JABALON (MANSERJA), RAMONA CUERDA
ALBALADEJO

Abogado/a: FRANCISCO PEREZ PEREZ,

Procurador: MARIA JOSE COLLADO JIMENEZ

Graduado Social:

Recurrido/s: MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS DEL JABALON (MANSERJA), RAMONA CUERDA
ALBALADEJO

Abogado/a:

Procurador:

Graduado Social:

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

Ilmo. Sr. D. Pedro Libran Sainz de Baranda

Ilmo. Sr. D. Jesús Rentero Jover

Ilma. Sra. D^a. Ascensión Olmeda Fernández

Ilma. Sra. D^a Carmen Piqueras Piqueras

En Albacete, a quince de febrero de dos mil once.

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por los/las Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as anteriormente citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S. M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

- SENTENCIA Nº 174 -

en el RECURSO DE SUPPLICACION número 3/11, sobre despido, formalizado por las representaciones de MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS DEL JABALON, ..., contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Ciudad Real, de fecha 26-04-2010, en los autos número 176/2010 y en el que ha actuado como Magistrado Ponente el Ilmo. Sra. D^a. CARMEN PIQUERAS PIQUERAS, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO: Que estimo la demanda de despido de D^{ña}. ... contra MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS DEL JABALON (MANSERJA), lo declaro improcedente y condeno a la demandada a optar entre su readmisión o el abono de la indemnización de 46.467 euros, sin condena de salarios de tramitación mientras permanezca trabajando en el SESCAM."

Segundo.

Que en dicha Sentencia se establecen los siguientes Hechos Probados:

PRIMERO.- D^{ña}. ... prestó sus servicios en la demandada desde el 1 de Junio de 1994 con la categoría de Agente de Empleo y Desarrollo Local y salario de 68'84 euros.

SEGUNDO.- El día 7 de Noviembre de 2008, solicitó excedencia por cuidado de hijo en escrito con la siguiente motivación:

"Que por medio del presente escrito vengo a solicitar excedencia por cuidado de hijo al amparo del art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, ya que la que suscribe tiene un hijo con 21 meses, de tal manera que la excedencia se solicitaría por el plazo máximo concedido por la Ley, es decir, hasta que mi hijo cumpliera los 3 años de edad, este supuesto se produciría el 18-01-10. Como este derecho está considerado como derecho individual de los trabajadores o trabajadores con carácter taxativo, es por lo que considero que dicha excedencia debe ser considerada con carácter automático desde el momento de su petición. No obstante, si existiese alguna razón que impidiera su concesión, considero que si en el plazo de 10 días naturales no recibo contestación denegatoria, consideraré concedida la excedencia a partir del Lunes 17-11-08, hasta el 18-01-10."

No recibió contestación denegatoria.

TERCERO.- A partir del 17 de Noviembre de 2008, comenzó a prestar servicios en el SESCAM con horario de lunes a viernes de 8 a 15 horas, lo que se permite conciliar su vida familiar, al coincidir el horario con el del Centro Municipal de Atención a la Infancia (Doc. 3 de la actora). En la demandada tenía que trabajar por la tarde.

En el acuerdo de recolocación de los trabajadores de Manserja (Doc. 4 de la actora), como consecuencia de su disolución, figura que la actora "se encuentra en excedencia por cuidado de hijo".

CUARTO.- El 18 de Diciembre de 2009 solicita a la demandada su reincorporación para el 18 de Enero de 2010. Recibe respuesta de 30 de Diciembre de 2009, negando la excedencia, mediante escrito que se tiene por reproducido (Doc. 8 de la actora).

FUNDAMENTOSQUINTO.- Consta reclamación administrativa previa.

Tercero.

Que contra dicha Sentencia se formalizarón Recursos de Suplicación, en tiempo y forma, por la parte demandante, los cuales fueron impugnados de contrario, elevándose los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, en la que, una vez tuvieron entrada, se dictaron las correspondientes y subsiguientes resoluciones para su tramitación en forma; poniéndose en su momento a disposición de la Magistrada Ponente para su examen y resolución.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

Contra la sentencia de instancia que, estimando la demanda formulada por la actora, declaró improcedente el despido del que había sido objeto, se alzan en suplicación dicha parte y la empresa demandada, mediante sendos recursos. El de ésta se articula a través de cuatro motivos; el primero, al amparo del apartado a) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, para reponer los autos al estado en el que se encontrase al momento de producirse la infracción de normas o garantías del procedimiento; el segundo, bajo cobijo procesal en el apartado b) del citado precepto, para revisar los hechos declarados probados; y los dos últimos, bajo patrocinio procesal en el apartado c) del ya citado precepto de la Ley de Procedimiento Laboral, para examinar la infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia. Por su parte, la actora, después de plantear una cuestión previa, articula el suyo a través de tres motivos, para solicitar también la nulidad de actuaciones, para modificar los hechos probados y para examinar la infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia, respectivamente todo ello bajo correcto amparo procesal en los apartados a), b), y c) del artículo 191 de la Ley procesal laboral.

Segundo.

Comenzaremos por el recurso interpuesto por la empresa demanda. En el primer motivo, la recurrente pretende la nulidad de actuaciones, al entender que la declaración como probado, en el relato fáctico de la sentencia recurrida, de que el nuevo trabajo de la actora le permite conciliar su vida familiar y laboral, constituye una valoración jurídica predeterminante del fallo, que implica una infracción procesal causante de indefensión, que debe ser corregida a través de la nulidad de dicha resolución con reposición de los autos al momento anterior a dictarse la misma.

Para dar contestación a tal pretensión, debe recordarse que la nulidad de actuaciones es un recurso extraordinario que ha de ser de muy estricta y excepcional aplicación, dada la notoria conmoción procedimental que supone tanto para las partes como para el principio de celeridad y economía procesal. La jurisprudencia y la doctrina constitucional tiene reiteradamente declarado que para que una quebrantamiento de normas procesales acarree la nulidad de lo actuado se precisa: a) que se cite la norma infringida y que efectivamente lo haya sido; b) que se trate de una norma esencial al procedimiento; c) que se haya formulado oportunamente la correspondiente protesta; y d) que la violación haya producido indefensión al denunciante, pues "para que exista vulneración del derecho reconocido en el artículo 24.1 de la CE no basta el mero incumplimiento formal de normas procesales, ni basta cualquier infracción o irregularidad procesal cometida por los órganos judiciales sino que de las mismas ha de derivarse un perjuicio material para el interesado, esto es, ha de tener una repercusión real sobre sus posibilidades efectivas de defensa y contradicción, pues no toda infracción o irregularidad procesal cometida por los órganos judiciales provoca, en todos los casos la eliminación o discriminación sustancial de derecho que corresponden a las partes en el proceso" (STC 124/94).

En aplicación de lo expuesto al presente supuesto, esta Sala debe desestimar el primer motivo del recurso, porque, si bien es cierto que, efectivamente, en el relato de hechos se han de consignar únicamente hechos y no valoraciones jurídicas, no lo es menos que, en este caso, la salvaguarda del derecho de la parte de impugnar tal infracción, y así impedir que sufra menoscabo alguno en sus posibilidades de defensa, puede garantizarse mediante la eliminación de la expresión jurídica de que se trate del relato fáctico de la sentencia recurrida, teniéndolo por no puesto, sin que sea necesario acudir a un mecanismo de tamañas consecuencias para los principios de economía procesal y celeridad, y en definitiva para los intereses de las partes, solo para que el Juzgador de Instancia vuelva a dictar otra sentencia en la que resuelva en derecho sin tener en cuenta como hecho probado que con el nuevo trabajo la actora podía conciliar su vida familiar y laboral. Que es lo que, en definitiva, puede hacer la Sala al resolver el presente recurso, pero no por la vía de la nulidad de actuaciones, sino por la vía del apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, como así lo hace la recurrente en el siguiente motivo. Por todo ello, procede la desestimación del primer motivo del recurso de la empresa demandada, sin perjuicio de lo que luego se dirá.

Tercero.

En el segundo motivo la recurrente pretende la modificación del hecho probado tercero, para añadir al mismo la mención a la población en la que la actora presta sus servicios para el SESCAM; así como, para eliminar de dicho ordinal la declaración de que con el nuevo trabajo en el SESCAM la actora puede conciliar su vida familiar.

La primera pretensión debe ser desestimada, porque resulta intrascendente para el resultado del fallo el dato de la localidad en la que presta sus servicios la actora para el SESCAM, a los efectos de extraer de ello conclusiones meramente subjetivas sobre el mayor esfuerzo que debe realizar la trabajadora al tener que conducir más kilómetros o la existencia de mayores dificultades para conciliar su vida laboral con la familiar. Y resulta intrascendente, en primer lugar, porque no consta probado cual es el domicilio de la actora, así como tampoco el de la empresa demandada, ni la distancia que exista entre unos y otros. En segundo lugar, porque, sea cual fuere la diferencia de kilómetros que deba realizar para asistir a su trabajo, no es a la empresa demandada, sino a la trabajadora, a quien corresponde valorar aquello que mejor le convenga para conciliar su vida laboral con la familiar. Y en tercer lugar, porque el elemento fáctico al que ha atendido el Juzgador de Instancia para resolver la cuestión planteada ha sido el horario de 8 a 15 horas que sigue en el SESCAM frente al horario partido que tenía en la empresa demandada, en relación con el horario de la guardería a la que asiste el hijo pequeño de la actora, según se declara probado en el ordinal tercero. Por todo lo cual, carece de consecuencia alguna la inclusión en el relato fáctico de la sentencia recurrida de los datos fácticos que pretende la recurrente.

Por lo que respecta a la petición de que se tenga por no puesta la declaración en el relato fáctico de que el nuevo trabajo en el SESCAM permite a la actora conciliar su vida familiar, procede admitir dicha pretensión por las razones expuestas en el fundamento de derecho segundo.

Cuarto.

El tercer motivo del recurso tiene por objeto la denuncia de infracción del artículo 103.1 de la Ley de Procedimiento Laboral en relación con el 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, al no haberse declarado la inexistencia de relación laboral o la caducidad del despido.

Mediante tales alegaciones de infracción normativa, la recurrente viene a sostener que la actora nunca se situó en excedencia para cuidado de hijos, sino que ceso voluntariamente en la empresa demandada, de manera que cuando la trabajadora ejerció la acción de despido ya no existía relación laboral; y que en todo caso, de existir despido, el mismo se produjo el 17 de noviembre de 2008, con lo que a la fecha de la presentación de la demandada la acción por despido estaría caducada. Así pues, la cuestión a la que ha de dar respuesta la Sala es determinar si la actora se encontraba en situación de excedencia para cuidado de hijos, y en su caso desde qué fecha, o bien si se trata de una cesación voluntaria de la prestación de servicios en la empresa demandada.

Según el relato fáctico de la sentencia recurrida, la actora solicitó, el día 7 de noviembre de 2008, excedencia por cuidado de hijo hasta que éste cumpliera los 3 años de edad (18 enero 2010), sin que la empresa contestase a dicha solicitud. El día 17 de noviembre de 2008 la actora comenzó a prestar servicios en el SESCAM con horario de lunes a viernes de 8 a 15 horas; horario este que coincide con el del Centro Municipal de Atención a la Infancia al que asiste el hijo. En la empresa demandada la actora tenía que trabajar por las tardes.

Atendiendo al relato fáctico de la sentencia recurrida, no cabe duda alguna que desde 17 de noviembre de 2008 hasta el 18 de enero de 2010 la actora se encontraba en situación de excedencia voluntaria para el cuidado de hijos. Y ello, en primer lugar porque así consta en el documento en el que se plasma el acuerdo de recolocación de los trabajadores de la empresa demandada de fecha 18 de noviembre de 2008, aportado por ésta como documento nº 4, en el folio 41 de los autos en el que se consigna expresamente que la actora “se encuentra en excedencia por cuidado de hijo”. Y en todo caso, porque la excedencia voluntaria para cuidado de hijos, regulada en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, constituye un derecho individual de los trabajadores que el empresario está obligado a reconocer si se cumplen los requisitos constitutivos del derecho (hijo menor de 3 años y duración máxima hasta que cumpla dicha edad), sin que la falta de contestación a la solicitud de la actora, en este caso, pueda ser considerada en sentido negativo. Así se infiere, no solo de una interpretación sistemática del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, por cuando en el apartado 2 (excedencia voluntaria) dice que el trabajador “tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de..., frente a la expresión que utiliza en el apartado 3, al regular la excedencia para cuidado de hijos: “los trabajadores tendrán derecho...”; sino sobre todo de una interpretación finalista de la excedencia para cuidado de hijos derivada de la relevancia constitucional de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar implicados en el caso, dado que el fundamento último de las medidas de conciliación es evitar la discriminación laboral de la mujer y asegurar una efectiva igualdad de oportunidades (S TC 249/1999).

La empresa demandada, claro está, debe tener conocimiento de la situación concreta de que se trate (razón de la excedencia, duración, etc.) para organizar sus recursos humanos y/o productivos, por ello es razonable que el trabajador/a le comunique su voluntad de situarse en excedencia voluntaria para cuidados de hijo, fecha de nacimiento de éste, duración de la excedencia, etc., como en este caso así lo hizo la actora,

mediante solicitud al efecto expresando los motivos, en la que además señaló un plazo de diez días a partir de los cuales la trabajadora advierte que consideraría admitida la excedencia. Si la empresa demandada hubiera entendido que existían razones para oponerse a la excedencia, debería haberlo manifestado en aquél momento; y, en ese caso, la actora debería haber reclamado ante la jurisdicción laboral, por cuanto, en efecto, ante una contestación expresa de la empresa denegando la excedencia, la trabajadora no puede erigirse en definidora de sus propios derechos, sino que el conflicto debe ser resuelto en vía judicial. Ahora bien, al no haber contestado expresamente, la empresa demandada no puede posteriormente negar la existencia de dicha situación, amparándose en la falta de contestación a la solicitud instada por aquélla, porque ello significaría dejar a la decisión unilateral de la empresa demandada el ejercicio de un derecho de protección constitucional, como después veremos, que de este modo se vería quebrantado por el mero silencio de la empresa demandada.

En consecuencia, si la actora se situó en excedencia para cuidado de hijos desde el día 17 de noviembre de 2008 hasta el 18 de enero de 2010, es de ver que durante este periodo de tiempo el contrato de trabajo se encuentra en suspenso, y por tanto, vigente la relación laboral. Al agotamiento de dicha situación y, una vez que la trabajadora solicita el reingreso, la negativa de la empresa demandada a la readmisión constituye un despido, que se efectúa el día 30 de diciembre de 2009, no en la fecha que con carácter subsidiario formula la recurrente (17 de noviembre de 2008). Por todo lo cual, la calificación del despido como improcedente por el Juzgador de Instancia es absolutamente correcta, al no haberse alegado ni probado por la empresa demandada la existencia de causa legal que lo justificase, como dispone el artículo 55.4 en relación con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Por todas las razones expuestas, resulta que la sentencia recurrida no ha infringido los preceptos cuya vulneración denuncia la recurrente en el tercer motivo del recurso, procediendo en consecuencia su desestimación.

Quinto.

El cuarto motivo del recurso, subsidiario del anterior, tiene por objeto la denuncia de infracción del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 6.3 del Código Civil, al entender la recurrente que la actora ha utilizado fraudulentamente la figura de la excedencia voluntaria para cuidado de hijos, por cuanto, conociendo que se iba a producir la disolución de la empresa demandada, aceptó la oferta para trabajar en el SESCAM, utilizando la figura de la excedencia para cuidado de hijos, no con la finalidad de conciliar su vida laboral con la familiar sino para no renunciar a la posible indemnización por extinción del contrato que pudiera corresponderle en la empresa demandada.

Así pues, nos encontramos ante un supuesto de realización de trabajo por cuenta de otra empresa durante el periodo de excedencia. Ésta es, pues, la cuestión a la que debe dar respuesta la Sala.

Para enjuiciar este asunto, se ha de partir, como lo hace la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 14 de abril de 2009, de que no existe una especial obligación de no trabajar cuanto se disfruta de la excedencia para cuidado de hijos, pues la finalidad de la Ley al regular esta figura es, únicamente, la de facilitar a los trabajadores/as el cuidados de los hijos menores, según declara el Tribunal Supremo en auto de 21 de junio de 2007 (JUR 2007\307462). La prohibición de trabajar durante la excedencia para cuidado de hijos significaría, de un lado, privar al trabajador de obtener ingresos para cubrir las necesidades del hijo; de otro, se estaría primando sólo a los trabajadores con más recursos económicos que puedan permitirse la ausencia de ingresos; y sobre todo, que la decisión de cómo se debe atender al hijo corresponde únicamente al padre o madre, pues de lo contrario estaríamos tropezando, utilizando las palabras de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid antes citada, "con una especie de disciplina social en virtud de la cual se controla el comportamiento de la persona", especialmente grave en casos similares al presente, por cuanto afectan generalmente al colectivo femenino, con la carga de discriminación que ello comporta; sin que pueda olvidarse el criterio del Tribunal Constitucional referido a que el objetivo primordial de las medidas que coadyuvan a lograr una conciliación de la vida familiar y laboral es evitar la discriminación laboral -especialmente de la mujer- y asegurar una efectiva igualdad de oportunidades (STC 3/07, de 15-1).

Aplicando lo expuesto al presente supuesto, y partiendo de que no existe la obligación de no trabajar durante la excedencia para cuidado de hijos, es de ver que, además, existen motivos razonables y lógicos para entender que las circunstancias y condiciones en que se desarrolla el trabajo en el SESCAM, especialmente el horario, de 8 a 15 horas, coincidente con el de la guardería que atiende al hijo menor, que no abre por las tardes, permite a la actora conciliar la vida laboral con la familiar de mejor manera que el trabajo para la empresa demandada, en el que tenía que prestar servicios también por las tardes. Así pues, la opción de la actora por situarse en excedencia en la empresa demandada para trabajar en el SESCAM es absolutamente razonable, por lo que no puede considerarse realizada en fraude de ley.

A mayor abundamiento, es de ver que no existe prueba directa ni indirecta del fraude de ley alegado. La recurrente apela a un argumento, no solo absolutamente subjetivo de lo que considera debe ser la finalidad de este tipo de excedencia, o de lo resulta más o menos conveniente para la trabajadora, contrario, en todo caso, a lo

dicho anteriormente sobre a quien corresponde decidir cómo cuidar de los hijos; sino que, además, dicho argumento resulta contrario a las reglas de la lógica y de la experiencia, en el sentido expuesto.

Por todo ello, procede la desestimación del segundo motivo del recurso de la empresa demandada, y con ello del recurso mismo. Y en consecuencia, de conformidad con lo establecido en los artículos 233.1 y 202.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, procede la expresa condena en costas a la parte recurrente vencida en el recurso, que comprenden el pago de la minuta de honorarios del Letrado de la parte impugnante, en cuantía que la Sala señalará prudencialmente en la parte dispositiva de esta resolución judicial, así como igualmente procede la condena a la pérdida de los depósitos constituidos para poder recurrir a que se refiere el artículo 227 de la citada ley procesal, a los que se dará el destino pertinente.

Sexto.

Resuelto el recurso formulado por la empresa demandada, procede seguir con el instado por la actora, comenzando por resolver en esta misma resolución, y por razones de economía procesal, la cuestión previa que plantea, consistente en solicitar que se tome en consideración un documento que aportó en la instancia, una vez dictada sentencia.

Tal pretensión debe ser desestimada en aplicación de lo dispuesto en el artículo 231 de la Ley de Procedimiento Laboral en relación con los artículos 270 y 271 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en primer lugar, porque dicha pretensión ya fue desestimada por el Magistrado de Instancia en Auto 21 de septiembre de 2010 dictado en aclaración de sentencia solicitada por la actora; y en cualquier caso, porque no es una sentencia o resolución judicial o administrativa firme dictada o notificada posteriormente al juicio oral en la instancia ni su contenido es determinante para la resolución del recurso ni, en fin, contiene elementos de juicio necesarios para evitar la vulneración de derechos fundamentales, pues se trata de un documento que, siendo de fecha posterior a la sentencia de instancia, no se ha acreditado la concurrencia de impedimento alguno que impidiera conseguirlo con anterioridad a los efectos de ser presentado en el momento procesal oportuno, máxime cuando se trata de un documento emitido por la Delegación en Ciudad Real de la Consejería de Empleo, Igualdad y Juventud.

Séptimo.

En el primer motivo, la recurrente solicita la nulidad de actuaciones, al entender que el juez no se pronuncia sobre el reconocimiento a la actora de la opción entre la readmisión o la extinción del contrato con indemnización en caso de despido improcedente que había solicitado en el suplico de la demanda.

Tal pretensión debe ser desestimada porque no es cierto que la sentencia recurrida no se pronuncie sobre el derecho de opción solicitado por la recurrente. Dicha resolución se pronuncia al respecto, reconociendo el derecho de opción al empresario en el fallo de la sentencia. Cosa distinta es que la recurrente no esté de acuerdo con este fallo, en cuyo caso, podrá discutir la procedencia o improcedencia del mismo, pero a través del motivo de duplicación dedicado a la infracción de normas sustantivas o de la jurisprudencia, como efectivamente hace en el motivo tercero, al que daremos respuesta en su momento.

Octavo.

La revisión fáctica objeto del segundo motivo no puede alcanzar éxito, porque se basa en afirmaciones sobre la condición de representante de los trabajadores de la actora, hechas por la misma en la demanda y en la reclamación previa, así como en sendos escritos dirigidos a la empresa demanda, que resultan inhábiles para mostrar el error del Juzgador de instancia en la valoración de la prueba. Lo mismo cabe decir sobre la pretensión de incluir como probado el texto del documento, a que se hacía referencia en la cuestión previa planteada, al no haber sido admitido el mismo, por las razones expuestas en el fundamento de derecho sexto.

Noveno.

El tercer y último motivo del recurso tiene por objeto la denuncia de infracción de los artículos 110.2 de la Ley de Procedimiento Laboral y 56.4 del Estatuto de los Trabajadores, al entender la recurrente que, una vez declarado improcedente el despido, la opción entre readmisión y extinción del contrato con indemnización corresponde a la actora, dada su condición de representante legal de los trabajadores.

Ante tal argumentación, es de ver, de un lado que en el inalterado relato fáctico de la sentencia recurrida no existe declaración alguna sobre la condición de representante de los trabajadores de la actora, así como tampoco, en su caso, del periodo durante el cuál hubiera sido titular de dicha condición; y de otro, que dicha cuestión no fue discutida ni debatida en el acto de juicio, dónde debería haber sido planteada, como afirma el Magistrado de Instancia en el Auto de fecha 21 de septiembre de 2010 resolutorio de la aclaración solicitada por la

actora, por todo lo cual, esta Sala rechaza la denuncia de infracción normativa objeto del tercer y último motivo del recurso, y con ello, la desestimación del recurso mismo.

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

FALLAMOS

Que desestimando los recursos formulados por las representaciones letradas de la MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS DEL JABALÓN (MANSERJA) y por RAMONA CUERDA ALBALADEJO contra la sentencia de fecha 26 de abril de 2010, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real, en autos 176/10 sobre despido, siendo partes recurridas ellas mismas, debemos confirmar y confirmamos la citada resolución, condenando en costas a la mancomunidad de servicios del Jabalon (MANSERJA), que comprende el pago de la minuta de honorarios del Letrado de la parte impugnante del recurso formulado por aquella, en cuantía de 400 euros, así como la condena de la pérdida de los depósitos constituidos para recurrir a los que se dará el destino que proceda legalmente.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en 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 en Albacete, dentro de los DIEZ DIAS siguientes a su notificación, 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 número 0044 0000 66 0003 11 que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete tiene abierta en el BANCO ESPAÑOL DE CREDITO, Oficina número 3001, sita en Albacete, C/Marqués de Molins nº 13, 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 TRESCIENTOS EUROS (300,00 €), que deberá ingresar en la Cuenta indicada anteriormente con el concepto de depósito para recurrir, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo en esta Secretaría junto con el escrito del recurso de casación.

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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.