

BASE DE DATOS NORMACEF**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE EXTREMADURA**

Sentencia 553/2015, de 17 de noviembre de 2015

Sala de lo Social

Rec. n.º 464/2015

SUMARIO:

Despido disciplinario. Contenido de la comunicación escrita de despido. *Repartidor que alega un conocimiento insuficiente de los hechos imputados al no incluirse en la carta la identificación de los clientes con respecto a los cuales entiende la empresa se han cometido las irregularidades que desencadenaron el despido.* La negativa de la empresa está amparada en la LO 15/1999, de protección de datos, habiendo trasladado al trabajador únicamente el número con que aquellos figuran en los archivos de la empresa pero no sus nombres y direcciones, señalándose en la carta, no obstante, que le sería entregada dicha identificación si el Juzgado así lo requería. Si el trabajador no hizo uso de esa posibilidad que le permite la LRJS, no puede ahora achacar a la empresa las posibles consecuencias de su inacción.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 55.1.

Ley Orgánica 15/1999 (LOPD), arts. 10 y 11.

Ley 36/2011 (LRJS), art. 90.4.

PONENTE:

Don Pedro Bravo Gutiérrez.

T.S.J.EXTREMADURA SALA SOCIAL

CACERES

SENTENCIA: 00553/2015

- 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 2014 0002322

402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000464 /2015

Procedimiento origen: DEMANDA 0000519 /2014

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña Marcelino

ABOGADO/A: ESTEBAN CORCHADO MARCOS

PROCURADOR: MARIA JOSE GONZALEZ LEANDRO

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: BOFROST SAU

ABOGADO/A: RICARDO OLEART GODIA

PROCURADOR: RICARDO OLEART GODIA

GRADUADO/A SOCIAL:

ILMOS/ILMAS SRES/SRAS

D. PEDRO BRAVO GUTIÉRREZ
D^a ALICIA CANO MURILLO
D. JOSE GARCIA RUBIO

En CACERES, a diecisiete de Noviembre de dos mil quince.

Tras haber visto las presentes actuaciones, la SALA de lo SOCIAL, 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

En el RECURSO SUPPLICACION 464/2015, formalizado por el Sr. Letrado D. Esteban Corchado Marcos, en nombre y representación de Marcelino , contra la sentencia número 225/2015 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 1 de BADAJOZ en el procedimiento DEMANDA 519 /2014, seguidos a instancia del recurrente, frente a BOFROST SAU, representado por el Letrado D. Ricardo Oleart Godia, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. PEDRO BRAVO GUTIÉRREZ.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

D. Marcelino presentó demanda contra BOFROST SAU, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 225/2015, de fecha diecisiete de Junio de dos mil quince .

Segundo.

En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados: "PRIMERO: El actor, Marcelino viene prestando sus servicios desde Julio de 1996 como vendedor de la empresa demandada BOFROST S.A.U. en la Delegación de Mérida, empresa dedicada a la fabricación y distribución de productos congelados, habiendo percibido en el año anterior a julio del 2014 un promedio de 1.488,38 Euros mensuales, incluidas comisiones. SEGUNDO: Al menos desde el principio del año 2014 ha incurrido en numerosas irregularidades en el desempeño de su trabajo tales como visitas a determinados clientes, falseamiento de partes de trabajo, simular ventas, etc. Tales irregularidades se relacionan en la comunicación del despido que se tiene expresamente por reproducida. TERCERO: Al tener conocimiento de las mismas el 17 de junio, la empresa, tras contactar telefónicamente con clientes afectados, acordó tramitar expediente disciplinario y concederle una licencia retribuida mientras durase el mismo, sin que llegase a efectuar alegaciones de descargo al no facilitarle la identidad de dichos clientes. El 8 de julio le comunicó su despido imputándole las faltas de desobediencia, incumplimiento de las normas establecidas por la empresa y transgresión de la buena fe

contractual. CUARTO: No conforme e intentada sin efecto la preceptiva conciliación previa en la UMAC, presentó demanda en el Juzgado de lo Social por despido nulo o improcedente. QUINTO: Al mismo tiempo formuló una reclamación de cantidad en cuantía de 5.219,15 Euros con sus intereses legales, por los siguientes conceptos: los 8 días de julio, extraordinaria de Marzo, de beneficios en las fechas del despido, vacaciones no disfrutadas y extras completas o partes correspondientes de Julio del 2014 y del 2015 y de diciembre, cantidades debidamente desglosadas de dicha demanda. Con posterioridad, la empresa le abonó 1.313,72 Euros por lo que minoró dicha cantidad de su reclamación. SEXTO: El día 9 la empresa finiquitó un total de 1.692,66 conceptos que constan, haciendo disconformidad con dicha cantidad. 02-13 entre la empresa y los trabajadores, ante la situación aquélla, a partir del año 2013 extraordinaria de beneficios."

Tercero.

En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: "Que debo desestimar y DESESTIMO la demanda interpuesta por Marcelino contra BOFROST S.A.U. sobre despido, declarando la PROCEDENCIA del despido del que ha sido objeto aquél con fecha de 8-07-14 y extinguiendo la relación laboral existente entre las partes en dicha fecha. Igualmente, debo absolver y absuelvo a la misma demandada de la reclamación salarial formulada contra ella por el demandante, DESESTIMANDO la misma."

Cuarto.

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Marcelino 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 los mismos entrada en esta, en fecha 28-9-15.

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 Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

El trabajador demandante interpone recurso de suplicación contra la sentencia que desestima su demanda por despido y reclamación de cantidad y en un primer motivo se dedica a revisar los hechos que se declaran probados en la sentencia recurrida, pretendiendo el recurrente dar nueva redacción al tercero de ellos para sustituir el último punto desde el "...8 de julio" hasta el final por la frase "..., basándose para ello en la Ley de Protección de Datos por afectar a la privacidad", así como suprimir el segundo.

Si lo que pretende hacer constar el recurrente es que la empresa no facilitó los nombres de los clientes basándose en dicha ley, que es lo que parece, puede accederse a la adición propuesta, porque se trata, en realidad, de un hecho conforme, como se alega en el motivo, se reconoce en la impugnación y se parte de ello en los fundamentos de la sentencia, sin que impida la adición que, como se alega en la impugnación, seguramente va a ser intrascendente para el resultado del recurso pues, como nos dice el Tribunal Supremo en Sentencia de 25 de febrero de 2003, "no se puede descartar un motivo de revisión fáctica por el mero hecho de que resulte intrascendente para el órgano jurisdiccional de suplicación, ya que tal juicio de intrascendencia podría no ser compartido por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a la hora de resolver en unificación de doctrina".

A lo que no puede accederse es a la supresión del último punto del hecho probado pues nada en contra de lo que en él consta se alega ni se cita prueba alguna.

Tampoco puede accederse a que se suprima el hecho probado segundo porque tampoco se cita en el motivo documento o pericia alguno en que se funde la revisión, en contra de lo que se exige en los arts. 193 y 196.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social. Otra cosa es que si, como alega el recurrente, la comunicación escrita no fuera suficiente para cumplir el requisito legalmente establecido al respecto el despido deba ser declarado improcedente, pero, aunque así lo considerara esta Sala, ello no es suficiente para que se suprima del relato fáctico de la sentencia lo que el juzgador de instancia considere probado sobre las imputaciones

contenidas en la carta, entre otras razones porque, como antes se dijo para las revisiones intrascendentes, al conocer de un posible recurso de casación para la unificación de doctrina, el Tribunal Supremo puede considerar que el requisito formal se ha cumplido y entonces, si no se ha omitido otro, debe determinarse si lo probado es causa suficiente para la decisión empresarial.

Segundo.

El otro motivo del recuso se dedica a examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia cometidas en la sentencia recurrida, denunciando en el primero y segundo apartados, que pueden estudiarse conjuntamente, la de los números 1 y 4 del Estatuto de los Trabajadores y 24.1 de la Constitución, con cita de una sentencia del Tribunal Constitucional, alegando el recurrente que se le ha producido indefensión por no facilitar la empresa la identidad de los clientes con los que supuestamente se habían dado las irregularidades imputadas, lo cual determina la improcedencia del despido.

Respecto al contenido de la comunicación escrita del despido que exige el art. 55.1 ET , se dice en la sentencia de esta Sala de 29 de abril de 2014 :

[Sobre esa exigencia, nos dice la STS de 21 de mayo de 2008 (RUD 528/2007) :

"El artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores establece que "el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, habiendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos". Esta exigencia ha sido retiradamente interpretada por la Sala en el sentido que sintetiza la sentencia de 3 de octubre de 1988 , a tenor de la cual "aunque no se impone una pormenorizada descripción de aquéllos, sí exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y esta finalidad no se cumple, según reiterada doctrina de la Sala -sentencias de 17 de diciembre de 1985 , 11 de marzo de 1986 , 20 de octubre de 1987 , 19 de enero y 8 de febrero-, cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes prevalecerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador".

También sobre la mencionada exigencia, el Tribunal Supremo, en sentencia de 22 de febrero de 1993 , afirma que (La valoración de si la carta de despido cumple el requisito de consignar de manera suficiente los "hechos que lo motivan" es una calificación jurídica que debe tener en cuenta una gran variedad de circunstancias concretas (tipo de imputación, posición del trabajador despedido en la organización de trabajo, posibilidad en el momento de concreción de unos u otros aspectos de la conducta reprochada, etc.). Esta dependencia de circunstancias concretas aconseja consentir un amplio margen a la apreciación del Juez de lo Social que conoce del asunto en la instancia)].

En el caso que nos ocupa, el juzgador de instancia ha considerado, con razón, que la empresa cumplió con creces el requisito de que tratamos pues, se ha efectuado el despido mediante una comunicación escrita en la que se pormenorizan los hechos que se imputan al trabajador con datos suficientes para que los conociera y pudiera preparar su defensa y, además, sin que a ello le obligara ni la ley ni el convenio colectivo aplicable, se le instruyó un expediente disciplinario en el que se le adelantaron las imputaciones y se le dio la oportunidad de alegar en contra de ellas, lo que ha aumentado sus posibilidades de defensa.

Cierto es que, como alega, sobre los clientes respecto a las que había podido cometer las irregularidades imputadas solo se le hacía saber el número que tienen en los archivos de la empresa, pero no sus nombres ni sus direcciones, pero en uno de los escritos que le fueron entregados en la tramitación del expediente, en contestación a su petición, se le hizo saber que se facilitarían tales datos por medio del Juzgado si por éste se el requería.

Con ello, como se alega por la empresa, cumplió con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, aplicable tanto al sector público como al privado y en cuyo ámbito podemos considerar incluidos los datos que el demandante reclamaba (arts 2 y 3), estableciéndose en el art. 10 un deber de secreto diciendo que "El responsable del fichero y quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal están obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero o, en su caso, con el responsable del mismo" y que, al tratar de la comunicación de datos, en el art. 11, establece que "los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado" y que tal consentimiento no será preciso, entre otras situaciones, "cuando la comunicación que deba efectuarse tenga por destinatario al Defensor del Pueblo, el Ministerio Fiscal o los Jueces o Tribunales o el Tribunal de Cuentas, en el ejercicio de las funciones que tiene atribuidas".

La intimidad personal y familiar de las personas físicas es uno de los derechos que se pretende garantizar y proteger por la citada LO y, como se alega en el motivo, es cierto que la jurisprudencia constitucional expuesta en las sentencias que en él se citan, o en la más reciente STC 170/2013 de 7 octubre, mantiene que «el derecho a la intimidad no es absoluto -como no lo es ningún derecho fundamental-, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el límite que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr un fin constitucionalmente legítimo y sea proporcionado», pero aquí, aunque pudiéramos considerar que ese derecho y los demás protegidos por la LO 15/99 pudieran supeditarse al derecho del demandante a defenderse frente al despido efectuado por la demandada, ni uno ni otro son quienes pueden determinarlo y por ello la empresa, ante la petición que el trabajador le hizo la respecto, actuó correctamente remitiéndole a quien puede determinar si procedía comunicar los datos sin necesidad de consentimiento de los clientes, al órgano judicial, como previene, según se dijo, el art. 11. Por ello, si el trabajador no hizo uso de esa posibilidad, en las diversas formas que, como se alega en la impugnación, le permitía la LRJS, no puede ahora achacar a la empresa las posibles consecuencias de su inacción.

En el mismo sentido respecto a la necesidad de cumplir la LO 15/99 se pronuncia la sentencia del TSJ del País Vasco de 8 de abril de 2014, en la que, aunque sea en el marco de un despido colectivo y en relación a los trabajadores seleccionados para ser afectados por el despido, se razona que "...sin que fuera necesario, como condicionante de la validez del acto de despido, que la misiva extintiva detallara la concreta calificación obtenida por el demandante en el proceso de evaluación e identificara a los trabajadores con menor antigüedad a la suya que habían logrado la máxima, y menos aún que recogiera todos los datos reflejados en las correspondientes fichas, lo que además podría colisionar con lo dispuesto en los artículos 10 y 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal".

La sentencia del TC que cita el recurrente, la 143/1994, difícilmente parece aplicable aquí porque es anterior a la vigente Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y, sobre todo, porque recayó en un asunto que nada tiene que ver con lo que aquí tratamos, sobre el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Consejo General de Colegios de Economistas contra las disposiciones reglamentarias que regularon la composición y la forma de utilización del Número de Identificación Fiscal (N.I.F.), por considerar que vulneraban el derecho fundamental a la intimidad consagrado en el art. 18 C.E.

Como en el recurso no se hace alegación alguna sobre la gravedad de los hechos imputados y solo se aduce que en la comunicación del despido no se ha cumplido con uno de los requisitos de forma legalmente exigidos, la decisión empresarial ha de considerarse procedente a tenor de los arts. 55.4 ET y 108.1 LRJS porque, además de cumplirse tales requisitos según se ha dicho, quedó acreditado el incumplimiento imputado.

Tercero.

En el último apartado del recurso se denuncia la infracción del art. 26 ET y, referida a la reclamación de cantidad también contenida en la demanda, la alegación no puede ser más escasa, tanto en cuanto a las infracciones que se denuncian como en cuanto a lo que el art. 196.2 LRJS denomina fundamentación de los motivos, es decir, las razones por las que en la sentencia recurrida se infringen las normas sustantivas o la jurisprudencia, en este caso, el art. 26 ET.

Hay que partir de que, en contra de lo que se alega en la impugnación, tratándose de una reclamación salarial, la carga de la prueba de todo no corresponde al demandante por aplicación del art. 217 LEC. Así, se dice en la sentencia de la Sala de 30 de abril de 2001 que "En caso de reclamación de salarios es doctrina unánime que el reclamante viene obligado a demostrar la relación laboral, la prestación de servicios cuyo pago reclama y, en consecuencia, el devengo del salario correspondiente a los mismos, y es al demandado que excepciona el pago, a quien incumbe la carga de probar dicho pago. Así lo ha declarado el Tribunal Supremo en Sentencia de 13 de mayo de 1.986". En este caso, el trabajador ha acreditado, y en realidad no lo discute la demandada, la prestación de servicios hasta el despido y durante el período de tiempo al que se refiere su reclamación.

Pero resulta que, de los diversos conceptos que se reclaman en la demanda, salarios de los días trabajados en el mes del despido, varias pagas extraordinarias y vacaciones no disfrutadas, en el motivo solo se alude a la paga de beneficios y a las vacaciones.

En cuanto a la paga mencionada, en la demanda se reclaman la de "marzo 2013 a abonar en 2014 (SB 1.002 + Antg. 187,88 1.189,88)" y la "PP. Extra benef. a la fecha de extinción contrato (4/12 partes de 1.189,88)" y se alega por el recurrente que no es de aplicación la reducción salarial operada por cuanto su vigencia es a partir de marzo de 2014, cuando ya se ha devengado la paga de beneficios, tanto la que se abona en marzo de ese año por corresponder a beneficios devengados en el año anterior, como a la parte proporcional reclamada que se devenga en el año 2014 del despido.

Respecto a la denominada paga de beneficios, el devengo se produce durante el año anterior al de la fecha en que se dispone su abono, generalmente en el primer trimestre del año. Así lo expone la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de septiembre de 1993: "aun cuando la paga de beneficios, que en su origen fue una paga de resultado, en alusión al resultado del balance o inventario, por lo que su devengo se producía al final del

ejercicio económico, ha evolucionado posteriormente para llegar a ser una paga de cuantía fija, ha mantenido sin embargo, no sólo su denominación sino también su consideración de paga que se devenga al final de cada año, aunque, como excepción a las otras pagas, que se devengan semestralmente y se abonan en el mes en que concluye el semestre, se faculte a las empresas para su pago durante el primer trimestre del año siguiente".

En este caso hemos de partir de que existe esa paga de beneficios, porque, aunque no se cite en el motivo norma alguna de la que derive, se reconoce su existencia por la demandada y se parte de ello en la sentencia, y también hay que partir de la validez de su supresión por el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores porque también se parte de ello en la sentencia y ninguna razón ni alegación en contra se da en el motivo, pues el recurrente solo discrepa de la fecha a partir de la que debe tener efectos la supresión y a que pagas puede afectar.

El recurrente alega que el acuerdo era de la supresión de la paga a partir de marzo de 2014, pero no resulta así en el firme relato fáctico de la sentencia, pues en el hecho sexto se dice que la supresión fue a partir del año 2013, por lo que a lo único que tiene derecho el demandante es a la parte proporcional de la de ese año correspondiente a enero y los días de febrero anteriores al acuerdo porque ya se había devengado esa parte y pertenecía a los trabajadores, sin que sobre ella pudieran disponer ya los representantes de los trabajadores y la empresa, con acuerdo ni sin él. Por ello, el trabajador tiene derecho a esa parte, pues ha acreditado su devengo y la empresa, en cambio, no lo ha hecho con su pago.

Por lo que se refiere al otro concepto reclamado y sobre el que algo se razona en el motivo, las vacaciones no disfrutadas, resulta que en esos 1.313,72 euros que se abonaron al demandante después de la demanda según el hecho quinto y el fundamento cuarto de la sentencia, se incluían 667,36 euros de liquidación de vacaciones, cantidad superior a la reclamada por tal concepto en la demanda.

Del resto de conceptos también reclamados en la demanda nada se alega en el motivo por lo que nada se puede reconocer porque, como nos dice el Tribunal Constitucional en Sentencia de 12 de marzo de 2007, el de suplicación es un recurso de alcance limitado, en el que los términos del debate vienen fijados por el escrito de interposición del recurrente y la impugnación que del mismo haga, en su caso, el recurrido (por todas, SSTC 218/2003, de 15 de diciembre, FJ 4; 83/2004, de 10 de mayo, FJ 4; y 53/2005, de 14 de marzo), configuración que determina que el Tribunal ad quem no pueda valorar ex novo toda la prueba practicada ni revisar el Derecho aplicable, sino que deba limitarse a las concretas cuestiones planteadas por las partes, pues de otro modo sufriría la confianza legítima generada por los términos en que fue conformada la realidad jurídica en el proceso, que no puede desconocerse por los órganos judiciales. Ello implica también que, si se construyesen, de oficio, motivos de suplicación por el Tribunal, no sólo se desnaturalizaría la esencia misma del recurso, sino que la Sala saldría de su posición procesal, asumiendo la de parte, lo que no puede sustentarse en modo alguno (STC de 18 de octubre de 1993).

En definitiva, el recurso ha de ser estimado solo en parte para condenar a la demandada a que abone al demandante esa parte proporcional de la paga de beneficios a la que nos hemos referido, confirmando en el resto la sentencia recurrida.

FALLAMOS

Con estimación parcial del recurso de suplicación interpuesto por D. Marcelino contra la sentencia dictada el 17 de junio de 2015 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Badajoz, en autos seguidos a instancia del recurrente frente a BOFROST SAU, revocamos en parte la sentencia recurrida para condenar a la demandada a que abone al demandante 163 euros, confirmando la resolución en el resto de sus pronunciamientos.

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 SANTANDER Nº 1131 0000 66 0464 15, debiendo indicar en el campo concepto, la palabra "recurso", seguida del código "35 Social-Casación". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta genérica proporcionada para este fin por la entidad ES55 0049 3569 9200 0500 1274, en el campo "observaciones o concepto" en bloque los 16 dígitos de la cuenta expediente, y separado por un espacio "recurso 35 Social-Casación". 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.

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, devuélvanse 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

La anterior Sentencia ha sido publicada en el día de su fecha.- Doy fe.

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.