

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS***Sentencia 2232/2018, de 27 de septiembre de 2018**Sala de lo Social**Rec. n.º 1679/2018***SUMARIO:**

Servicio de hogar. Despido por embarazo, maternidad, lactancia o reducción de jornada. Igualdad y no discriminación. *Despido de empleada de hogar por desistimiento de la empleadora, poco tiempo después de comunicar que estaba embarazada, habiéndose además ausentado y retrasado varios días por acudir a consultas médicas debido a su estado. No discutiéndose que el desistimiento empresarial es nulo por ocultar una decisión extintiva discriminatoria con efectiva vulneración del derecho fundamental de no discriminación, dada la especial naturaleza de esta relación laboral y el contexto en el que se lleva a cabo, la intimidad del hogar familiar, no se contempla la readmisión del trabajador, por lo que la misma resulta inexigible. Ahora bien, entre las consecuencias que tiene esta extinción, para la cuantificación de la indemnización correspondiente, ha de estarse con carácter supletorio a lo previsto en la normativa común en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación laboral, ya que la normativa específica no contempla el despido nulo de estos trabajadores. Por ello, procede reconocer una indemnización de 33 días por año de servicio, tratándose de manera análoga a los supuestos de readmisión inejecutable, procediendo igualmente al reconocimiento del abono de salarios de tramitación que de otro modo sí percibiría. Asimismo, es igualmente adecuado indemnizar el daño moral causado, entendiéndose la cuantía de 1000 euros solicitada por la actora plenamente ajustada en su integridad, siendo una cantidad ciertamente exigua en comparación con la resultante de aplicar otros parámetros, así como ponderando la incidencia de la vulneración del derecho fundamental y el perjuicio que conlleva la imposibilidad de readmisión, que es ciertamente un daño más a tener en cuenta.*

PRECEPTOS:

RD 1620/2011 (Servicio del hogar familiar), arts. 3 b) y 11.

Ley Orgánica 3/2007 (Igualdad), art. 10.

RDLeg. 2/2015 (TRET), art. 55.5 b).

Ley 36/2011 (LRJS), art. 183.

PONENTE:*Doña María de la Almudena Veiga Vázquez.*

Magistrados:

Don JORGE GONZALEZ RODRIGUEZ

Doña CARMEN HILDA GONZALEZ GONZALEZ

Don LUIS CAYETANO FERNANDEZ ARDAVIN

Doña MARIA DE LA ALMUDENA VEIGA VAZQUEZ

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 02232/2018

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL DE OVIEDO

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax: 985 20 06 59

NIG: 33024 44 4 2018 0000428

Equipo/usuario: MGZ

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0001679 /2018

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000106 /2018

Sobre: RESOLUCION CONTRATO

RECURRENTE/S D/ña María Rosario

ABOGADO/A: BEATRIZ GONZALEZ ALVAREZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Adelina, MINISTERIO FISCAL

ABOGADO/A: EMILIO ALVAREZ RIAÑO,

PROCURADOR: ,

GRADUADO/A SOCIAL: ,

Sentencia nº 2232/18

En OVIEDO, a veintisiete de septiembre de dos mil dieciocho.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias formada por los Ilmos. Sres. D. JORGE GONZÁLEZ RODRIGUEZ, Presidente, D^a. CARMEN HILDA GONZÁLEZ GONZÁLEZ, D. LUIS CAYETANO FERNÁNDEZ ARDAVIN y D^a. MARÍA DE LA ALMUDENA VEIGA VÁZQUEZ, Magistrados, 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

S E N T E N C I A

En el RECURSO SUPPLICACION 0001679 /2018, formalizado por la Letrada D^a Beatriz González Alvarez, en nombre y representación de María Rosario, contra la sentencia número 100 /2018 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 2 de GIJON en el procedimiento DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000106/ 2018, seguidos a instancia de María Rosario frente a Adelina, MINISTERIO FISCAL, siendo Magistrado-Ponente la ILTMA. SRA. D^a MARÍA DE LA ALMUDENA VEIGA VÁZQUEZ.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero:

D^a María Rosario presentó demanda contra Adelina, MINISTERIO FISCAL , siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 100/2018, de fecha dieciocho de abril de dos mil dieciocho

Segundo:

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

1. La trabajadora demandante viene prestando servicios por cuenta de la demandada como empleada del hogar desde el día 6 de septiembre de 2017, con un contrato de trabajo temporal de 6 de septiembre de 2017 a 31 de agosto de 2018 de trabajadores del servicio de hogar a jornada completa para la realización de funciones de cuidado de un bebe. Su jornada era de 40 horas semanales y su salario diario de 28,33 euros.

La relación jurídica laboral era de carácter especial e incluida en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1.424/85 de 1 de agosto y la trabajadora prestó servicios para la demandada de forma ininterrumpida desde la fecha indicada.

2º. El día 16 de enero de 2017 la demandada le pone a la firma sorpresivamente a la trabajadora dos documentos, que ésta efectivamente firma en menos de diez minutos y que tienen el siguiente contenido:

"Trabajadora: DOÑA María Rosario

NIF: NUM000

En Gijón, a 16 de enero de 2018

- Da Adelina, mayor de edad, con NIF. NUM001, en calidad de empleadora en el contrato de trabajo de servicio de hogar familiar suscrito con Vd. en fecha de 6-09-2017, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, formalmente le notifica la extinción del contrato de trabajo basada en el DESESTIMIENTO del empleador.

Los efectos de la extinción del contrato por desistimiento se producirán desde el día de hoy 16 de enero de 2018, que será el último de prestación de servicios.

En este mismo acto se pone a su disposición la indemnización correspondiente a la extinción del contrato por desistimiento, que asciende a 230,50 euros, cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades, así como las cantidades correspondientes a la liquidación de su contrato, según recibo de finiquito que se adjunta a la presente.

Igualmente se pone a su disposición una indemnización de 276,50 euros, equivalente a los días de salario por falta de preaviso de siete días.

Le ruego se sirva firmar el recibo de la presente a los exclusivos efectos de constancia de la notificación".

Y el segundo:

" DOCUMENTODE LIQUIDACION Y FINIQUITO

En GIJÓN, a 16 de enero de 2017

La empleada de hogar, D^a DOÑA María Rosario, con NUM000, declara que da por terminada su relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar que ha mantenido hasta la fecha con D^a Adelina, mayor de edad, con NUM001, y que ha percibido las siguientes cantidades, por los conceptos que se indican:

Salario neto del periodo del 1 al 16 de enero/2017, incluidas pagas extras 481,33 eu.

Vacaciones devengadas.....330,00 eu.

Indemnización por extinción del contrato por desistimiento.....230,50 eu.

Indemnización por falta de preaviso de siete días.....276,50 eu.

TOTAL 1.318,33

Declara igualmente que queda así indemnizada y liquidada por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes, que se da por extinguida, manifestando expresamente que nada tiene que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empleadora.

Lo que firma en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba consignado."

3º. En la misma tarde en que se le entregó a la trabajadora los documentos y la liquidación del contrato, ésta envió a su empleadora una comunicación de mensajería instantánea proponiéndole que reconsideran el despido si iniciaba un período de incapacidad temporal, oferta que rechazó la demandada, remitiéndole al desempleo.

4º. La actora acude el día 1 de diciembre de 2017 al servicio de Obstetricia con cita previa las 9,20 para una ecografía y ese mismo día por la noche acude al servicio de urgencias del hospital de Cabueñes por metrorragia 1 T en ese momento era gestante de 12+5.

En fecha 9 de diciembre de 2017 a las 14:28 acude nuevamente al Servicio de Urgencias del Hospital por sangrado de 1er trimestre.

El jueves 11 de enero tiene cita en el servicio de obstetricia para realización de ecografía donde se visualiza un hematoma retroamniótico de 6x 2 mm por lo que se le recomienda reposo por riesgo de aborto.

5º. Durante el mes octubre y de noviembre y diciembre en varias ocasiones la demandante llegaba tarde al trabajo

La demandante comunicó en los primeros días de noviembre que se encontraba embarazada. Igualmente comunicó que parte de los días en que se retrasó al inicio de la jornada fue debido a la necesidad de acudir al médico para atender su embarazo.

6º. Se celebró el preceptivo acto de conciliación el día 22 de febrero de 2018, terminando el mismo sin avenencia entre las partes.

Tercero:

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

"Estimando parcialmente la demanda formulada por D^a María Rosario contra D^a Adelina, debo declarar y declaro nulidad del desistimiento del contrato realizado por ésta, condenando a la demandada a abonar a la trabajadora actora como diferencias por la indemnización 5,58 €. Igualmente debo condenar y condeno a la demandada como indemnización adicional la cantidad de 566.66 €".

Cuarto:

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por María Rosario 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 fecha 26 de junio de 2018.

Sexto:

Admitido a trámite el recurso se señaló el día 20 de setiembre de 2018 para los actos de votación y fallo.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

En la demanda origen del pleito la trabajadora demandante, que había venido prestando sus servicios por cuenta de la demandada y en el domicilio de ésta en el ámbito de una relación laboral especial como empleada de hogar para el cuidado de un bebé de manera ininterrumpida en virtud de contrato temporal desde el día 6 de septiembre de 2.017 con fecha prevista de cese de 31 de agosto de 2.018, accionaba contra la decisión de la empleadora de extinguir el contrato de trabajo por desistimiento con fecha de 16 de enero de 2.018, decisión plasmada en un documento de saldo y finiquito con puesta a disposición de cantidades correspondientes a indemnización por desistimiento, liquidación de haberes e indemnización por falta de preaviso que ascienden a 1.318'33 euros, documento firmado por la trabajadora. Considerando ésta que la extinción de la relación laboral constituía un despido que obedecía a una reacción empresarial vulneradora de su derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de maternidad dado el conocimiento que la empleadora tenía desde el mes de noviembre de 2.017 de su condición de gestante y que la maniobra sorpresiva de poner a la firma el referido documento no plasmaba conformidad alguna con dicha extinción, solicitaba conforme al suplico de su demanda que se dictase sentencia por la que se declarase su nulidad con readmisión de la actora en las mismas condiciones de trabajo y abono de los salarios de tramitación devengados o, subsidiariamente, improcedencia con condena a la readmisión en los mismos términos o a la extinción de la relación con abono de la indemnización legal correspondiente, y en ambos casos condenando a la empleadora al abono de 1.000 euros en concepto de indemnización por daño moral.

La sentencia de instancia estima parcialmente la demanda y declara la nulidad del desistimiento empresarial al entender acreditado el móvil discriminatorio en la extinción por razón de sexo, considerando que no procede la readmisión sino la indemnización en cuantía equivalente a veinte días de salario por año de servicio y límite de doce mensualidades, lo que en el caso concreto determina la condena de la empleadora al abono a la trabajadora de la cantidad de 5'58 euros a que asciende la diferencia respecto a la ya entregada en concepto de indemnización por desistimiento. Asimismo condena a la empleadora al abono de una indemnización adicional de 566'60 euros por la lesión del derecho fundamental.

Disconforme con la sentencia de instancia, recurre en suplicación la representación letrada de la trabajadora demandante para, al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, interesar que se revoque parcialmente la misma en orden a, con carácter principal, declarar que la nulidad de la decisión empresarial de extinción del contrato conlleva la readmisión con abono de los salarios de tramitación o, subsidiariamente, declarar que la extinción indemnizada debe ser conforme a treinta y tres y no veinte días de salario, también con abono de los salarios de tramitación, solicitando por último la estimación íntegra de la indemnización adicional de 1.000 pedida en concepto de reparación del daño.

Frente a dicho recurso, la representación letrada del demandado ha evacuado en trámite de impugnación escrito en el que articula conjuntamente tres tipos de alegaciones para concluir, no obstante, solicitando no solo la desestimación del recurso de contrario, sino la íntegra revocación de la sentencia dictada, con absolución a su patrocinada de todos los pedimentos desfavorables. El Ministerio Fiscal, parte necesaria en el presente procedimiento, no ha formulado impugnación ni alegaciones de contrario. La representación letrada de la trabajadora recurrente, a su vez, no ha formulado alegaciones a la impugnación del recurso deducida.

Segundo.

Con carácter previo e ineludible, estando fuera de toda duda la posición procesal de cada una de las partes en sede de suplicación por ser el de la parte demandante el único recurso interpuesto en tiempo y forma, el tenor de una impugnación como la planteada por la parte demandada obliga a detenerse en la misma en aras a centrar lo que solo y exclusivamente puede ser el objeto del debate en esta sede.

De conformidad con el artículo 197.1 LRJS, " Interpuesto el recurso en tiempo y forma, el secretario judicial proveerá en el plazo de dos días dando traslado del mismo para su impugnación, a la parte o partes recurridas por un plazo común de cinco días para todas ellas. En los escritos de impugnación, que se presentarán acompañados de tantas copias como sean las demás partes para su traslado a las mismas, podrán alegarse motivos de inadmisibilidad del recurso, así como eventuales rectificaciones de hecho o causas de oposición subsidiarias aunque no hubieran sido estimadas en la sentencia, con análogos requisitos a los indicados en el artículo anterior". Ahora bien, el trámite de impugnación en el recurso de suplicación es un cauce inadecuado para pretensiones que, más allá de combatir el recurso, trasciendan a combatir la resolución recurrida pues, conforme recuerda la Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de febrero de 2.016 (rcud. 2227/14), " la naturaleza del escrito de impugnación no es similar a la del recurso, por lo que no cabe plantear por esta vía lo que hubiera podido ser objeto de un recurso específico. Por ello, la impugnación eventual no puede sustituir al propio recurso [...]".

Como se ha dicho, la representación letrada de la empleadora demandada no anunció ni interpuso recurso frente a la sentencia de instancia. La representación letrada de la empleadora demandada evacuó el traslado conferido del recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora demandante formulando escrito de impugnación de dicho recurso en el que articula conjuntamente tres tipos de alegaciones: en primer lugar, solicita la adición de nuevos hechos probados; en segundo lugar, formula oposición a la sentencia cual si de un recurso propio -y no una impugnación- se tratase, reproduciendo causas de oposición a la demanda que fueron desestimadas en la sentencia para solicitar expresamente su revocación con absolución a la empleadora de todos los pronunciamientos condenatorios; y en tercer lugar, impugna con carácter general los motivos de recurso planteados de adverso por entender que lo que procede es la absolución de la empleadora y con carácter particular impugna expresamente la procedencia de salarios de tramitación por entender que constituiría un enriquecimiento injusto.

Siendo la suplicación un recurso de carácter extraordinario y objeto limitado, exige en su formalización unos requisitos mínimos que vienen establecidos en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y que conducen a impedir al Tribunal revisar o analizar el proceso en toda su dimensión como si el recurso fuese el ordinario de apelación, sino tan sólo las cuestiones que, de entre las litigiosas y en los términos legales establecidos, acoten las partes (entre otras muchas, sentencia del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 2.015, rco. 309/2014). Dado que las facultades del órgano revisor están sujetas a requisitos de ineludible cumplimiento, el tribunal de suplicación no puede suplir o completar los defectos de planteamiento y omisiones en que incurran las partes sin incumplir su posición de imparcialidad, alterando el equilibrio procesal. Por ello incumbía a la demandada si a la defensa de sus intereses convenía haber ejercido la defensa de los intereses cumpliendo los requisitos exigidos al efecto mediante la oportuna interposición de recurso, cosa que no hizo. Por ello, solo en la medida en que la impugnación articule pretensiones o causas de oposición que no vehiculen las que deberían haber sido evacuadas en forma mediante oportuno recurso de suplicación interpuesto por la parte que las alega podrán ser atendidas en su calidad de recurrido. Consecuentemente, solo puede aceptarse el examen de las alegaciones primera -fáctica- y tercera -motivos de impugnación del recurso-, pero no así las que se evacúan como causas de oposición que pretenden no ya la desestimación del recurso, sino expresamente la revocación de la sentencia.

Tercero.

Razones de sistemática aconsejan posponer el examen de la censura jurídica postulada por la recurrente para comenzar por el examen de la solicitud de revisión fáctica que articula la representación letrada de la empleadora demandada en escrito de impugnación del recurso, pues con independencia de quien lo solicite, la fijación de los hechos probados es presupuesto ineludible para la primera. Con tal solicitud -evacuada como se ha dicho en el trámite del artículo 197.1 LRJS- se interesa la adición de nuevos hechos probados " a efectos de clarificar la postura y decisión tomada por la empleadora en el desistimiento del contrato", de modo que lo primero que se advierte -amén de que más que una rectificación, entraña un auténtico relato fáctico alternativo ajeno al objeto de la

controversia planteada por la trabajadora recurrente en sede de suplicación- es que participa de la pretensión de revocación de la sentencia dictada indebidamente articulada en sede de impugnación que, por las razones ya expuestas, no es admisible.

A fortiori, entrando al examen de los hechos que se pretenden así adicionar, igualmente debe repararse en que se fundamentan tanto en el interrogatorio de parte practicado en juicio -inadecuado a estos fines-, como en una pluralidad de documentos heterogéneos y genéricamente citados - ad exemplum, informe de visitas a centro de salud y transcripción de wasaps- y sin concreción de su ubicación en los oportunos folios obrantes en autos que obligaría a esta Sala a revisar o analizar el proceso en toda su dimensión, lo que está expresamente vetado dado que el recurso de Suplicación es de carácter extraordinario y objeto limitado, en el cual las facultades para alterar las premisas fácticas de la sentencia de instancia están sujetas a requisitos de ineludible cumplimiento al corresponder en nuestro ordenamiento laboral al juzgador de instancia la valoración de la prueba en toda su amplitud por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica (sentencias del Tribunal Supremo de 21 de octubre de 2.010 -rco. 56/2010-, 14 de abril de 2.011 -rco. 164/2010-, 25 de enero de 2.012 -rco. 30/2011- y 6 de marzo de 2.012 -rco. 86/2011-). Como resumidamente expone la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 2.015 (rco. 309/2014):

" a) que el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única -que no grado-, lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud - art. 97.2 LRJS - únicamente al juzgador de instancia [...], por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica, y que la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error se desprenda de manera evidente de documentos idóneos para tal fin, pero rechazando que ello pueda conducir a negar las facultades de valoración que corresponden al Tribunal de instancia, únicamente fiscalizables si no se han ejercido conforme a las reglas de la sana crítica (recientes, SSTS 02/07/14 -rco 241/13 -; 16/09/14 -rco 251/13 -; y 15/09/14 -rco 167/13 -);

b) que expresamente ha de rechazarse la formulación del motivo revisorio cuando con ella se pretende que esta Sala lleve a cabo una nueva valoración de la prueba [obteniendo, naturalmente, consecuencias distintas de las que aparecen plasmadas en el relato histórico de la sentencia recurrida], como si el presente recurso no fuera el extraordinario [...] sino el ordinario de apelación (SSTS 03/05/01 -rco 2080/00 -; [...] 08/07/14 -rco 282/13 -; y SG 22/12/14 -rco 185/14 -); y

c) que los documentos al efecto invocados "deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable", hasta el punto de afirmarse que la certidumbre del error está reñida con la existencia de una situación dubitativa (SSTS 15/09/14 -rco 167/13 -; 16/09/14 -rco 251/13 -; y SG 18/07/14-rco 11/13 -)".

Y si desde luego la pretensión revisora no puede ser acogida en base a la inadecuación del apoyo útil empleado para la misma, menos aún lo puede ser atendiendo al tenor literal de los hechos cuya adición -sin enumeración ni cita, en otro caso, del hecho al atañen- se pretende y que consisten en que " El período de duración del contrato de podo más de tres meses de trabajo o en unos 70 días de trabajo efectivos (quitando sábados, domingos, puentes y festivos de navidad), la empleada no se ha incorporado al mismo o lo ha hecho tarde 9 días, un 13% de días injustificados, en los que por el contrario nada se le ha descontado de su salario que se le ha pagado íntegro"; que " la empleadora demandada, de 36 años de edad, posee contrato de trabajo a tiempo completo de 40 h semanales, con período de prueba de seis meses con la empresa de ingeniería ISEMAREN S.L. desde el 9 de octubre de 2017, como ingeniero superior para Industria Siderometalúrgica y que trabaja en Gijón"; que " a la empleada se la contrata para cuidado de un bebé de 4 meses mientras sus padres trabajan [...] se ha sido totalmente respetuosa con el estado de gestación de la empleada"; y que " la empleada es una persona formada y culta".

Como recuerda la Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de marzo de 2.016 (rco. 153/2015), " la modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica". Del mismo modo, no puede tampoco tratarse de hechos negativos -en cuanto no acaecidos-, ni de cuestiones ajenas o irrelevantes al objeto de la controversia suscitada en suplicación, pues reiterada jurisprudencia como la reseñada en las Sentencias del Tribunal Supremo de 28 de mayo de 2.013 (rco. 5/2012), 3 de julio de 2.013 (rcud. 1899/2012) y 25 de marzo de 2014 (rco. 161/2013) viene exigiendo para que el motivo prospere que " no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en la instancia y que sea trascendente para el fallo". La pretensión fáctica deducida en la impugnación del recurso debe ser así íntegramente rechazada.

Cuarto.

Centrándonos ya en los motivos de censura jurídica que la recurrente plantea, conviene para una mejor comprensión de la cuestión recapitular acerca de los antecedentes de los que trae causa. La sentencia de instancia estima parcialmente la demanda y declara la nulidad del desistimiento empresarial al entender acreditado el móvil discriminatorio en la extinción por razón de sexo, considerando que no procede la readmisión sino la indemnización en cuantía equivalente a veinte días de salario por año de servicio y límite de doce mensualidades, lo que en el caso concreto determina la condena de la empleadora al abono a la trabajadora de la cantidad de 5'58 euros a que asciende la diferencia respecto a la ya entregada en concepto de indemnización por desistimiento. Asimismo condena a la empleadora al abono de una indemnización adicional de 566'60 euros por la lesión del derecho fundamental.

La representación letrada de la trabajadora demandante, disconforme con la sentencia de instancia estrictamente en lo que a las consecuencias jurídicas de la declaración de nulidad de la decisión extintiva empresarial concierne -nulidad incontrovertida al no haber sido objeto de recurso dicho pronunciamiento por la contraparte-, recurre en suplicación para interesar que se revoque parcialmente la misma en orden a, con carácter principal, declarar que la nulidad de la decisión empresarial de extinción del contrato conlleva la readmisión con abono de los salarios de tramitación o, subsidiariamente, declarar que la extinción indemnizada debe ser conforme a treinta y tres y no veinte días de salario, también con abono de los salarios de tramitación, solicitando por último la estimación íntegra de la indemnización adicional de 1.000 pedida en concepto de reparación del daño.

Ambos motivos, como se advierte, están íntimamente relacionados con el dato fáctico no controvertido en el recurso de la nulidad de la decisión de la empleadora por vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación, centrándose en combatir cuáles sean las consecuencias jurídicas al discrepar de las que la sentencia de instancia concluye. Al amparo del artículo 193.c) LJS, articula el primer motivo en defensa de su pretensión principal mediante denuncia de infracción del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 10 y la disposición derogatoria única de la Ley Orgánica 3/2.007 de Igualdad entre mujeres y hombres, así como invoca genéricamente jurisprudencia que desarrolla el derecho fundamental aunque no cita sentencia alguna en apoyo. En defensa de su pretensión subsidiaria articula el segundo motivo mediante denuncia de infracción del artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores en relación con varias sentencias procedentes de Tribunales Superiores de Justicia que invoca a efectos de la cuantía de la indemnización con abono de salarios de tramitación e infracción del artículo 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social a efectos de la cuantía de la indemnización adicional por daño moral. En los términos que ya se ha expuesto ut supra y a los que nos remitimos, el motivo es expresamente impugnado por la representación letrada de la empleadora demandada, interesando su desestimación particularmente por entender que la estimación de las pretensiones de la trabajadora entrañaría un enriquecimiento injusto a su favor mediante una doble indemnización y abono de salarios de tramitación.

Aun cuando tanto la pretensión principal como subsidiaria reaccionan frente a la decisión de la Juzgadora de instancia de, una vez constatada la nulidad de la decisión empresarial extintiva por entender que el desistimiento encubre la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y por los razonamientos que expone, atenerse estrictamente al régimen de consecuencias jurídicas del despido que el artículo 11 del Real Decreto 1620/2.011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de trabajo en el hogar familiar para su aplicación analógica al caso dada la naturaleza especial de la relación laboral, razones de orden lógico procesal aconsejan abordar en primer lugar la pretensión principal de readmisión postulada por la recurrente en virtud de la aplicación de la regla contenida en el artículo estatutario invocado para la nulidad del despido por vulneración de derecho fundamental.

A tenor del artículo 11 del Real Decreto 1620/2.011, titulado " Extinción del contrato" se contemplan los supuestos de despido disciplinario y desistimiento del empresario, contemplando en cuanto al primero estrictamente la eventualidad de que pudiera ser improcedente con las consecuencias que la Juzgadora a quo aplica y que consisten en que " las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades". En el régimen general del Estatuto de los Trabajadores el artículo 55.5 invocado por la recurrente establece a propósito de la " Forma y efectos del despido disciplinario" -que podrá ser calificado como procedente, improcedente o nulo- que " Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades

públicas del trabajador". Amparándose seguidamente no en el apartado sexto del mismo artículo Estatutario -que prevé como consecuencia la inmediata readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación-, sino en el artículo 10 de la Ley Orgánica 3/2.007 cuando establece que "Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias" y en la Disposición Derogatoria Única del mismo Texto Legal cuando prevé que queden derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan la misma, solicita " la reparación efectiva del perjuicio sufrido" mediante " la readmisión y el abono de los salarios dejados de percibir".

No discutiéndose que la sentencia concluye que el desistimiento empresarial es nulo por ocultar una decisión extintiva discriminatoria con efectiva vulneración del derecho fundamental invocado, se enfrenta el análisis en esta sede con idéntico problema al que se enfrentó la Juzgadora a quo a la hora de decidir cuáles han de ser las consecuencias prácticas de la nulidad constatada en una relación laboral especial con unas características propias tan marcadas como la de empleada de hogar y, en particular, si es admisible la readmisión. Al respecto cabe comenzar diciendo que, aun asumido que no existe en la regulación específica de la relación laboral especial una respuesta expresa al supuesto que nos ocupa, el propio Real Decreto 1620/2.011 que la recurrente reclama inaplicable por efecto de la Ley Orgánica 3/2.007 no la desconoce y alude en su exposición de motivos a la incidencia que dicha norma anterior tiene en una profesión con marcada presencia femenina, si bien para insistir en las novedades adoptadas para garantizar la ausencia de discriminación en el acceso al empleo. La respuesta a la controversia jurídica aquí suscitada radica en las especiales notas que configuran a la relación laboral especial justificando -como el Real Decreto aclara en su exposición de motivos- una regulación específica que atienda a la mutua confianza y la prestación intuitu personae en un ámbito tan privado cual el del hogar familiar. Y es desde esta perspectiva precisamente desde la que la doctrina reiterada de las Salas de los Tribunales Superiores de Justicia como la expuesta por la Juzgadora a quo en refuerzo de sus argumentos jurídicos para rechazar la readmisión de la trabajadora o la que en la misma línea se recogen en otros tantos pronunciamientos frecuentes se viene entendiendo que " habrá que adaptar las consecuencias del despido nulo por vulneración de los derechos fundamentales [...] a las características específicas de esta relación laboral especial en que el centro de trabajo se sitúa en el propio domicilio del empleador, por lo que en estos casos no se puede imponer al mismo de una manera forzosa y obligatoria la obligación de readmitir al trabajador, sino que lo que procederá es extinguir la relación laboral especial [...]" (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Málaga de 19 de noviembre de 2.017, rsu. 1644/2.017, entre otras muchas).

Sin perjuicio del resarcimiento económico a través de la indemnización, la readmisión del trabajador aparece como inexigible al empresario en una relación laboral marcada por la intimidad del hogar familiar en la que, como la exposición de motivos del Real Decreto 1620/2.011, " Las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico, que justifican una regulación específica y diferenciada son bien conocidas. De modo principal, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado; y, en segundo lugar y corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo". Dicha conclusión es la que esta Sala entiende -como asimismo lo hace la Juzgadora a quo- adecuada, por lo que el motivo debe ser rechazado.

Quinto.

Ahora bien, descartada la pretensión principal de readmisión por los motivos expuestos, persiste a resolver la cuestión de cuál es la consecuencia jurídica adecuada para un supuesto como el que nos ocupa en el que confluye en una relación laboral especial como la de empleada del hogar una vulneración de derecho fundamental que determina la nulidad de la decisión empresarial sin que la regulación especial de dicha relación -el Real Decreto 1620/2.011- contemple expresamente tal tesitura.

Abordar esta cuestión no permite desconocer que doctrinalmente las Salas de los Tribunales Superiores de Justicia que en suplicación han venido resolviendo supuestos similares al aquí enjuiciado han venido alcanzando distintas y razonadas conclusiones que, a falta hasta el momento de pronunciamiento unificador en la materia, permiten detectar posturas diferentes que -aun partiendo del rechazo a la posibilidad de readmisión por los motivos expuestos ut supra- asumen la insuficiencia de saldar con la indemnización prevista para el desistimiento en la regulación especial del artículo 11 del Real Decreto 1620/2.011 los supuestos de nulidad del mismo. Así, ante lo que podríamos denominar -y en ocasiones así se ha denominado- una "nulidad a efectos dialécticos-", había venido enfrentando la doctrina de nuestras Salas hasta fechas recientes dos líneas de respuesta que, como resume la Sentencia de la Sala de lo Social del tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha (Albacete) de fecha 21 de junio de 2.018 (rsu. 364/2.018), atiende a los siguientes términos: " A. Existe una línea doctrinal, expresada en otras en la STSJ de Extremadura que se cita por el recurrente, que considera aplicable al despido nulo del personal al servicio del hogar familiar, la indemnización fijada en el art. 11.2 del RD 1610/2011 , para un despido improcedente de 20 días de salario con un máximo de 12 mensualidades (en este sentido la STSJ de Andalucía- Málaga de 29-11-2017- rec. 1644/2017), sin derecho a salarios de tramitación, a salvo de que se pretenda tal condena como tutela resarcitoria por vulneración de derechos fundamentales (ex art. 183.1 de la LRJS). La primera de las resoluciones citadas, para llegar a tal conclusión, cita la STC 173/2013 de 10 de octubre , que consideró que el régimen de nulidad objetiva del despido de la trabajadora embarazada no es aplicable en los supuestos de desistimiento durante el periodo de prueba en los que resulta de aplicación la doctrina de inversión de la carga de la prueba siempre y cuando el trabajador aporte indicios del móvil discriminatorio del empleador, y haciendo una aplicación extensiva de dicha doctrina, considera que en estos casos no resulta de aplicación el art. 56 E.T , no procediendo otra indemnización que la fijada en el art. 11.2 del RD regulador de la relación especial. Por otro lado, se considera excesiva la indemnización fijada por la extinción, aplicando el art. 56.1 E.T , por cuanto que la procedente no sería la calculada a la fecha de la sentencia, sino la que procedería a la fecha del cese. En la segunda de las resoluciones se llega a la misma solución sobre la base de una argumentación diferente, razonando al respecto: "El artículo 3 b) del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre , por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, establece que los derechos y obligaciones concernientes a esta relación laboral de carácter especial se regularán por las disposiciones de ese real decreto y, con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación laboral, por lo previsto en la normativa laboral común. Por tanto, aunque en el referido Real Decreto 1620/2011 no se regule específicamente la figura del despido nulo por vulneración de los derechos fundamentales de la empleada de hogar, consideramos que dicha figura resulta plenamente aplicable a esta relación laboral de carácter especial, por aplicación supletoria de lo previsto en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores . Ahora bien, habrá que adaptar las consecuencias del despido nulo por vulneración de los derechos fundamentales previstas en el Estatuto de los Trabajadores (readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir y, en su caso, fijación de una indemnización adicional por la vulneración de los derechos fundamentales) a las características específicas de esta relación laboral especial en que el centro de trabajo se sitúa en el propio domicilio del empleador, por lo que en estos casos no se puede imponer al mismo de una manera forzosa y obligatoria la obligación de readmitir al trabajador, sino que lo que procederá es extinguir la relación laboral especial fijando por un lado la indemnización prevista para los supuestos de despido improcedente en el artículo 11.2 del repetido Real Decreto 1620/2011 ". B. Por otro lado, existe otra doctrina, que es la que sigue la sentencia de instancia, que se expone en la STSJ de Madrid de 26-10-2.016 , que con cita de la anterior sentencia de la Sala de 24-11-2.008 y de la del TSJ de Cataluña de 15-1-2.013 , según la cual, al no existir previsión ni en el anterior RD 1424/1985 ni en el vigente RD 1610/2.011 acerca de las consecuencias inherentes al cese de un empleado de hogar con vulneración de derechos fundamentales dadas las especiales características de esta relación laboral especial, y en aras a preservar derechos fundamentales tales como la intimidad de los convivientes en el hogar familiar(art. 18.2 CE) y la integridad moral del trabajador (art. 15.1 CE), una indemnización con arreglo a lo dispuesto en el art. 56.1 E.T , que opera como norma supletoria por de lo dispuesto en la anterior DA. Del RD 1424/1985 y en el vigente art. 3.b) del RD 1610/2.011 , la cual se calcula conforme a la antigüedad que tuviere el trabajador a la fecha del cese y no a la de la sentencia, y esta aplicación supletoria, lleva aparejada la condena a los salarios dejados de percibir hasta la fecha de la sentencia por aplicarse el art. 56.1 b) del E.T ".

Cabe añadir que la respuesta que postula subsidiariamente la recurrente mediante la solicitud de indemnización conforme al Estatuto -treinta y tres días de salario- y no al Real Decreto 1620/2.011 -veinte días de salario- también con abono de los salarios de tramitación tiene acogida en pronunciamientos como la reciente

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 12 de junio de 2.018 (rsu. 102/2.018) y en la que se concluye que " Con ello el siguiente paso es determinar cuáles son las consecuencias del despido nulo en una relación como la que actualmente examinamos de carácter especial. Por esa relación personal que existe, y la clara manifestación empresarial de extinguir la relación, no va a proceder la readmisión, tampoco la pide el recurrente. Y la fórmula indemnizatoria ya no puede ser la del Reglamento, pues el art. 11 ha quedado superado por un marco normativo superior que ampara el supuesto concreto de la demandante -despido nulo-. De aquí, el que la indemnización a otorgar sea la propia del despido ordinario, por razón de la nulidad que impera en base al art. 55 ET . Esta indemnización debe comprender hasta la sentencia de instancia, porque es la que declara la nulidad del despido. Y de ello el que, como no es posible la readmisión en un supuesto de despido nulo por la configuración de la especial relación de empleada de hogar, se supla la misma con la extinción indemnizada, pero se produzca el otro efecto esencial del despido nulo como es el devengo de los salarios de tramitación. Consecuencia de lo referido: la indemnización y el abono de salarios de tramitación".

Ciertamente es esta última postura la que compartimos y consideramos correcta, lo que conduce a acoger la pretensión subsidiaria de la recurrente. En ausencia de regulación expresa en este punto para la relación laboral especial, se hace necesario acudir a las fuentes generales del Derecho del Trabajo. El artículo 3 b) del Real Decreto 1620/2011 establece que los derechos y obligaciones concernientes a esta relación laboral de carácter especial se regularán por las disposiciones de ese real decreto y, con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación laboral, por lo previsto en la normativa laboral común. Por tanto, aunque en el mismo no se regule específicamente la figura del despido nulo de la empleada de hogar, dicha figura resulta plenamente aplicable por aplicación supletoria de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Y si dicha normativa suple la previsión del artículo 11 del Real Decreto, no siendo posible acoger la readmisión propia del despido nulo por los motivos ut supra expuestos, habrá que acudir a la indemnización que contempla como de treinta y tres días de salario por año de servicio con un máximo de veinticuatro mensualidades. Del mismo modo, de manera análoga a si se tratase de un supuesto de readmisión inejecutable, procede reconocer el abono de salarios de tramitación que de otro modo sí percibiría. Solo esta respuesta se considera ajustada a supuestos que, como el que nos ocupa, carece de respuesta desde la normativa especial al tiempo que, por las particularidades de la relación especial, impide acoger la que la normativa general ofrece con carácter prioritario. Lo contrario equivaldría a equiparar cual situaciones homogéneas las que ciertamente no lo son: el despido improcedente y el despido nulo.

Sentado lo anterior y acogida la pretensión subsidiaria, resta solo su cuantificación. Para ello ha de partirse de los datos incontrovertidos que la sentencia de instancia consigna en cuanto a salario diario -28'33 euros-, antigüedad -6 de septiembre de 2.017- y finalización de la relación el 16 de enero de 2.018. En cuanto a la indemnización de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, con un máximo de veinticuatro mensualidades, arroja un resultado ahora de 389'54 euros frente a los 236'08 euros fijados en la sentencia de instancia para una indemnización de veinte días de salario con el límite de doce mensualidades, cuantía de la que se deberá descontar la ya percibida en concepto de indemnización por desistimiento por importe conforme a la sentencia de instancia de 230'50 euros. En cuanto al abono de salarios de tramitación, se corresponden desde la fecha del despido hasta la fecha de la sentencia de instancia, a razón del salario fijado, con descuento de los períodos en que la trabajadora se hubiese encontrado en situación de Incapacidad Temporal o hubiese percibido otras sumas por razón de otro trabajo.

Sexto.

Finalmente es preciso abordar la pretensión subsidiaria igualmente articulada bajo el motivo de censura jurídica ya expuesto en orden a reclamar el abono de la indemnización derivada de daño moral en la cuantía íntegra de 1.000 euros reclamada en demanda frente a la de 566'60 euros acogida en sentencia.

Concluyéndose de manera incontrovertida la vulneración del derecho fundamental invocado, es igualmente forzoso concluir, como lo hizo la Juzgadora a quo la procedencia de indemnizar el daño moral causado, pues en este sentido recuerda la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de octubre de 2.017 (rcud. 2497/2015) acerca de la indemnización por daño moral cuando existe vulneración de derecho fundamental que "[...] c) "Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental,

como de los daños y perjuicios adicionales derivados" (art. 183.1 LRJS), se reiteran los principios del deber judicial de pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización, así como de la esencial vinculación del daño moral con la vulneración del derecho fundamental; d)" El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño" (art. 183.2 LRJS), deduciéndose que respecto al daño, sobre cuyo importe debe pronunciarse necesariamente el Tribunal, se atribuye a éste, tratándose especialmente de daños morales ("cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa" y arg. ex art. 179.3 LRJS), la facultad de determinándolo prudencialmente, así como, con respecto a cualquier tipo de daños derivados de vulneraciones de derechos fundamentales o libertades públicas, se preceptúa que el importe indemnizatorio que se fije judicialmente debe ser suficiente no solo para la reparación íntegra, sino, además "para contribuir a la finalidad de prevenir el daño", es decir, fijando expresamente los principios de suficiencia y de prevención [...]."

La indemnización del daño moral ante la constatación de la vulneración de un derecho fundamental como necesaria consecuencia para el restablecimiento del derecho conlleva una segunda cuestión no menos importante cual es la de su cuantificación. Para ello la citada Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de octubre de 2.017 (rcud. 2497/2015) ofrece unas pautas de plena aplicación al caso de autos por cuanto "siguiendo la pauta de las sentencias reseñadas, fijar la cuantía de la indemnización en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados (arg. ex art. 183.1 LRJS). Concretada en este caso la pretensión indemnizatoria de la parte demandante a la reparación del daño moral, al no haberse acreditado perjuicios materiales concretos, para cumplir con el deber de cuantificar el daño, puede determinarse prudencialmente cuando, como acontece como regla tratándose de daños morales, la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, flexibilizando, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización, y debiendo ser la indemnización fijada suficiente para resarcir a la víctima y para restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño (arg. ex arts. 179.3 y 183.2 LRJS)". En el caso que nos ocupa y solicitada por la recurrente una indemnización por importe de 1.000 euros, la misma se considera plenamente ajustada en su integridad, no ya solo porque se revela una cantidad ciertamente exigua en comparación con la que se derivaría de la aplicación que viene siendo admitida de otros parámetros tales como al importe medio de las sanciones para infracciones que se contempla en el del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden laboral ponderando la gravedad de la conducta de la empleadora, sino sobre todo ponderando la incidencia de los hechos que se declaran probados en la vulneración del derecho fundamental y el perjuicio que conlleva a la trabajadora la imposibilidad de readmisión, que es ciertamente un daño más a tener en cuenta a efectos de la efectiva reparación que la tutela judicial debe desplegar. Se acoge así también la segunda de las pretensiones subsidiarias de la recurrente.

A tenor de lo expuesto, se debe estimar parcialmente el recurso interpuesto acogiendo la petición subsidiaria relativa a la indemnización con salarios de tramitación e incremento de la condena a la indemnización de daño moral en los términos expuestos, confirmando la sentencia recurrida en los restantes pronunciamientos.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que estimando en parte el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de María Rosario contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Gijón en fecha 18 de abril de 2.018 en los autos a su instancia promovidos frente a Adelina y en los que ha sido parte el Ministerio Fiscal en la intervención que legalmente tiene reconocida, debemos revocar y revocamos parcialmente dicha resolución en el único sentido de condenar a la demandada Adelina al abono a la demandante María Rosario de una indemnización derivada de la nulidad de la decisión extintiva correspondiente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con el límite de veinticuatro mensualidades, en cuantía que asciende a 389'54 euros de la que deberá ser deducida la ya entregada en concepto de indemnización por desistimiento, con abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha de la sentencia de instancia, con descuento de los

períodos en que la trabajadora se hubiese encontrado en situación de Incapacidad Temporal o hubiese percibido otras sumas por razón de otro trabajo, así como fijando la cuantía de la indemnización adicional derivada de la vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo en la cuantía de 1.000 euros por el daño moral causado, desestimando los demás pedimentos del recurso formulado contra la Sentencia de instancia que debemos confirmar y confirmamos en los restantes pronunciamientos. Sin costas.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos de los artículos 221, 230.3 de la LRJS, y con los apercibimientos contenidos en éstos y en los artículos 230.4, 5 y 6 de la misma Ley.

Depósito para recurrir

Conforme al artículo 229 LRJS, todo condenado que no sea trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, junto a ese escrito debe justificar el ingreso del depósito para recurrir (600 €).

Consignación o aseguramiento del importe de la condena

Asimismo, (artículo 230.1 LRJS), la parte condenada debe justificar, al preparar el recurso, haber consignado en metálico: bien la cantidad objeto de condena, bien el incremento de cuantía respecto de la fijada por el Juzgado de lo Social, o bien el importe de la mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad social o su incremento. Puede sustituirse esa consignación por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida, emitido por entidad de crédito, y pagadero a primer requerimiento.

Exenciones de los depósitos y consignaciones

Están exentos de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía previsto en las leyes: el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales, las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos; las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica, los órganos constitucionales, los sindicatos, y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Forma de realizar el depósito o consignación

a) Ingreso directamente en el banco: se harán en la cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Uría nº 1. El nº de cuenta correspondiente al nº del asunto se conforma rellenando el campo oportuno con 16 dígitos: 3366 0000 66, seguidos de otros cuatro que indican nº del rollo de Sala (se colocan ceros a su izquierda hasta completar los 4 dígitos); y luego las dos últimas cifras del año del rollo.

En el campo concepto constará: " 37 Social Casación Ley 36-2011", si se trata del depósito, o " consignación" si se trata del importe de condena.

b) Ingreso mediante transferencia bancaria: se indicará el código IBAN del BS: ES55 0049 3569 9200 0500 1274; también se rellenarán el campo concepto aludido, y el campo observaciones, indicando en éste los 16 dígitos de la cuenta del recurso, como se dijo.

De efectuarse diversos pagos o ingresos en la misma cuenta se hará 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 con el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, 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.