

En VITORIA-GASTEIZ, a 3 de noviembre de 2014.

Vistos por la Ilma. Sra. Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 2 D^a. MAITE KIZKITZA ALDAVE ROMERO los presentes autos número 853/2013, seguidos a instancia de
contra
sobre MATERIAS
LABORALES INDIVIDUALES.

EN NOMBRE DEL REY
ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 290/2014

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 10 de octubre de 2013 tuvo entrada en este Juzgado demanda formulada por Doña
contra
solicitando se dicte Sentencia por la que se declare resuelta su relación laboral con la empresa demandada y se condene a ésta a abonarle la indemnización señalada para el supuesto de despido improcedente y los salarios hasta el día de la sentencia.

SEGUNDO.- Con fecha 18 de octubre de 2013 fue admitida a trámite por Decreto citándose a las partes a juicio para el día 4 de marzo de 2014.

Con fecha 30 de octubre de 2013 tiene entrada en el Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria demanda presentada por Doña
contra

” solicitando se dicte Sentencia por la que estimando la demanda se declare nulo y subsidiariamente improcedente el despido, y se condene a la demandada a que la readmita en su anterior puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido o a indemnizarle con la máxima indemnización legal.

Con fecha 6 de noviembre de 2013 fue admitida a trámite por Decreto.

Por Auto de fecha 7 de noviembre de 2013 de este Juzgado se acuerda la acumulación de los autos seguidos con el nº 899/2013 en el Juzgado nº 3 al procedimiento seguido con el nº 853/13 en este Juzgado.

En fecha 4 de marzo de 2014 fue suspendida la vista señalándose nuevamente por Diligencia de Ordenación de fecha 4 de abril de 2014 para el día 28 de octubre de 2014.

TERCERO.- Con fecha 28 de octubre de 2014 tuvo lugar la celebración de la vista, asistiendo las partes y abierto el acto de juicio por S.S^a. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el soporte

COPIA

videográfico correspondiente, y finalmente manifestaron sus conclusiones, quedando los autos vistos para Sentencia.

CUARTO.- En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante, Doña _____, viene prestando servicios para la empresa demandada _____, con una antigüedad de 28 de agosto de 2007, categoría profesional de ayudante de camarero y salario mensual con prorrata de pagas extras de 1.671,28 euros.

SEGUNDO.- La empresa ha dejado de abonar a la trabajadora los salarios de enero a septiembre de 2013.

Obra en autos Decreto de fecha 22 de julio de 2014 dictado en este Juzgado en autos con nº 181/2014 sobre reclamación de cantidad, y por el que se aprueba la avenencia alcanzada por la partes en el acto de conciliación que se da por reproducido.

TERCERO.- La empresa remite a la actora comunicación fechada el día 17 de septiembre de 2013 con el siguiente tenor literal:

"En Vitoria, a 17 de septiembre de 2013.

Muy Sra. Nuestra:

Sirva la presente, para poner en su conocimiento, que con efectos del día de hoy, queda Vd. despedida de la empresa y consecuentemente resuelta la relación laboral que nos unía, todo ello, con legal amparo en lo dispuesto en el artículo 54. 2 d) del Vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores "*transgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo*", por los motivos que a continuación se relacionan.

Desde el pasado día 19 de agosto de 2013 se encuentra Vd. en situación incapacidad temporal, siendo que la Dirección de esta empresa ha tenido conocimiento de la realización por su parte de actividades incompatibles con el restablecimiento de su salud a que esta destinada la situación de baja médica en la que se encuentra.

Efectivamente hemos tenido conocimiento de que Vd. ha abierto un centro de danza llamado ' _____', del que ha elaborado su propia publicidad, y sito en esta misma ciudad, en la C/ Monseñor Estenaga nº2 bajo, centro que Vd. gestiona y

donde además imparte clases de baile, al menos, desde el pasado día 2 de septiembre de 2013 y en horario de tarde, permaneciendo el centro cerrado por las mañanas.

Las labores que Vd. realiza en el centro de danza aludido, consisten en la impartición de clases de baile flamenco, sevillanas, y danza moderna, siendo que igualmente y además de ser la responsable del centro, atiende a los clientes tanto en el local como vía telefónica, en el teléfono por Vd. publicitado (), dándoles información sobre los cursos, equipamiento necesario y horarios.

Los hechos descritos, suponen una grave transgresión de la buena fe contractual que debe presidir toda relación laboral, toda vez, que estando Vd. en la situación de baja médica, e incapacitada para el desarrollo de su actividad laboral en esta empresa como trabajadora de la misma, resulta fraudulento que esté Vd. desarrollando una actividad laboral como profesora de baile y gestora del mismo centro donde se imparten las clases aludidas, atendiendo e informando sobre los cursos de baile a todas las personas que entran a interesarse o que consultan vía telefónica en el teléfono publicitado por Vd.

En efecto, entendemos, que la situación de incapacidad temporal está destinada al restablecimiento de la salud del trabajador para así reincorporarse a la vida laboral, siendo esta la única finalidad de tal situación, de tal manera que si el trabajador no se encuentra en situación de desarrollar su trabajo habitual, tampoco lo está para desarrollar otra actividad laboral, máxime con las notas de habitualidad y responsabilidad con las que Vd. lo viene haciendo.

Es por los hechos descritos por lo que nos reiteramos en la medida anunciada con efectos del día de hoy.

Le comunicamos que tiene a su disposición en los locales de la empresa su liquidación final, saldo y finiquito así como la documentación pertinente para solicitar la prestación por desempleo si a su derecho conviniere.

Atentamente,".

CUARTO.- Obra en autos que se dan por reproducidos parte de incapacidad temporal por contingencias comunes de la actora de fecha 19 de agosto de 2013 y confirmación de fecha 12 de septiembre de 2013 y documento interconsulta de la Especialidad de Psiquiatría del Centro de Salud Mental San Martín de fecha 19 de agosto de 2013 e informe de fecha 4 de septiembre de 2013 en el que figura trastorno adaptativo con ansiedad y en tratamiento con Lorazepan.

Obra en autos y consejos para personas con insomnio de fecha 26 de julio de 2013, que se da por reproducido.

QUINTO.- La actora imparte cursos de baile y suministra información sobre las actividades del centro obrando en autos, dándose su contenido por reproducido, informe de seguimiento de con el fin de averiguar si se encuentra realizando algún tipo de trabajo con el fin de valorar una posible baja laboral de septiembre de 2013 efectuado por , que incluye DVD y en el que figura que en fecha 2 de septiembre de 2013 se encuentra en el Centro “ ” desde las 17,30 horas hasta las 19,30 horas suministrando información sobre cursos de baile, en fecha 3 de septiembre de 2013 desde las 20 horas hasta las 22,30 horas imparte clases de baile cerrando posteriormente el centro, el día 4 de septiembre de 2013 la actora se encuentra impartiendo clases de baile a las 21 horas hasta las 22,05 horas que se cierra el centro, el día 6 de septiembre de 2013 la actora se encuentra en el centro a las 20,00 horas marchándose a las 20,15 horas que se cierra el local, el día 9 de septiembre de 2013 a las 19 horas la actora se encuentra en el centro, a las 20,30 horas comienza a impartir clases de baile hasta las 21,53 horas que cierra el local.

La entidad

de Vitoria se encuentra inscrita en el Registro General de Asociaciones del País Vasco en virtud de Resolución dictada en fecha 18 de julio de 2013 con el número de Registro AS/A/17723/2013 siendo su Presidente la actora, obrando en autos sus Estatutos que se dan por reproducidos así como el contrato de voluntariado de la actora de fecha 23 de julio de 2013.

SEXTO.- Obra en autos denuncia interpuesta por D. en fecha 25 de septiembre de 2013 en la Comisaría de la Ertzaintza, que se da por reproducida.

SÉPTIMO.- Obrar en autos las nóminas de la actora de enero a septiembre de 2013 cuyo contenido se da por reproducido.

OCTAVO.- La actora no es, ni ha ostentado durante el año anterior a los hechos cargo de representación de los trabajadores.

NOVENO.- Intentado acto de conciliación en la Delegación Territorial de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco el 19 de septiembre de 2013, instado en fecha 6 de septiembre de 2013 en reclamación de extinción de la relación laboral el mismo concluyo como INTENTADO EL ACTO SIN EFECTO.

DÉCIMO.- Intentado acto de conciliación en la Delegación Territorial de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco el 21 de octubre de 2013, en reclamación despido el mismo concluyo como INTENTADO EL ACTO SIN EFECTO.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos probados de esta Sentencia, se han deducido de la prueba practicada por las partes, consistente en la documental aportada a autos por las partes e interrogatorio de parte, valorada conforme a las reglas de la sana crítica (art. 97.2 LJS).

SEGUNDO.- En el presente caso deben resolverse dos demandas acumuladas por aplicación de lo dispuesto en el artículo 32 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, siendo la primera en presentarse la de extinción del contrato por falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado de conformidad con el artículo 50.1 b) del Estatuto de los Trabajadores y la segunda la demanda de despido.

La jurisprudencia ha fijado el criterio en cuanto al orden a seguir en la respuesta a las indicadas acciones, en supuestos en los que la resolución del contrato y el despido se produzcan por causas independientes debiéndose estar al que denomina criterio cronológico sustantivo, que es aplicación preferente frente al criterio cronológico procesal de presentación de las demandas. Según dicho criterio preferente se debe dar prioridad a la acción que haya nacido antes, atendiendo al hecho constitutivo de la misma, cuyo éxito no impide el examen de la acción nacida en segundo lugar (STS 10-7-07 y 25-1-07). Pero, independientemente de cual sea la acción que se resuelva en primer lugar, el fallo de la sentencia depende del resultado de ambas, siendo ésta la causa de que la LJS ordene su acumulación. En general tal simultaneidad conlleva problemas jurídicos de difícil solución, ya que necesariamente se tienen que producir interferencias y conexiones entre las decisiones que se adopten (STS 5-2-90). Asimismo, obliga a decidir el orden en que se efectúa, al igual que a emitir un pronunciamiento armónico.

La Jurisprudencia entiende que el criterio sentado por el Tribunal Supremo implica necesariamente que ha de decidirse sobre la acción resolutoria en primer lugar si la causa de ésta nació primero en el tiempo, con mayor razón si la acción se ejercitó antes del despido y una vez resuelta la acción resolutoria por un criterio de prioridad cronológica, si la misma es desestimada habrá de analizarse el despido que surtiría plenos efectos, pero incluso si la acción resolutoria fuese estimada, sería preciso analizar la legalidad del despido, de manera que si éste resultase improcedente o nulo la estimación de la acción resolutoria se superpondría sobre la acción de despido y ésta última quedaría sin virtualidad práctica, pero si el despido fuese considerado procedente, entonces el efecto no sería evitar la indemnización derivada de la

estimación de la acción resolutoria, pero si poner fin al devengo de salarios desde la fecha de despido.

Por el contrario, si las acciones ejercitadas están fundadas en las mismas causas o en una misma situación de conflicto, se deberán analizar conjuntamente ambas y la conducta subyacente dando respuesta en primer lugar a la acción que considere que está en la base de la situación de conflicto y resolviendo después la segunda con los pronunciamientos indemnizatorios que procedan.

En el caso de autos, y expuesto lo anterior se ha de concluir que los hechos de ambos procedimientos son diversos y cronológicamente tanto desde el punto de vista procesal, presentación de la demanda, como sustantivo, impago de salarios, por lo que la acción de extinción del contrato de trabajo debe de prevalecer en cuanto a su análisis.

TERCERO.- Ejercita el actor, acción para declarar extinguido el contrato de trabajo al concurrir la causa prevenida en el artículo 50.1. b) del Estatuto de los Trabajadores, consistentes en la falta de pago continuados en el abono del salario pactado.

Expuesto lo anterior la parte actora en su demanda funda la pretensión extintiva de su vínculo laboral en el impago de las nóminas del mes de enero a septiembre de 2013.

Pues bien, entre los derechos laborales básicos del trabajador está la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. Consecuentemente, el impago del salario o retraso en el abono del mismo, es causa de extinción del contrato, con la obligación empresarial de abonar la indemnización correspondiente al supuesto del despido improcedente disciplinario.

La deuda ha de ser real, y no controvertida, exigible y los retrasos han de tener la gravedad y transcendencia, exigencia que conecta con su reiteración y persistencia (STS 10/06/2009, 9/12/2010):

Las sentencias del Tribunal Supremo de 10 de junio de 2009 y 9 de diciembre de 2010 en relación a los impagos y retrasos en el pago del salario tiene declarado que "esta Sala viene señalando con reiteración, salvo precedentes temporalmente lejanos en que se ha exigido un incumplimiento grave y culpable, haciendo una paridad con las causas originadoras del despido disciplinario [así, SSTs 03/11/86 ; y 04/12/86], o en que más matizadamente se ha requerido que el retraso sea grave y culpable, continuado y persistente [STS 20/01/87], este Tribunal entiende que el requisito de la gravedad del comportamiento es el que modela en cada caso la concurrencia del incumplimiento empresarial , y la culpabilidad no solamente no es requisito para generarlo, sino que incluso es indiferente que el impago o retraso continuado del salario venga determinado por la mala situación económica de la empresa (SSTs 24/03/92 -rcud 413/91 -; 29/12/94 -rcud 1169/94 -; 13/07/98 -rcud 4808/97 -; 28/09/98 -rcud 930/98 -; 25/01/99 -rcud 4275/97 -; y 22/12/08 -rcud 294/08 -). En este línea se mantiene que para que prospere la causa resolutoria basada en «la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado», es necesaria -exclusivamente- la

conurrencia del requisito de «gravedad» en el incumplimiento empresarial, y a los efectos de determinar tal «gravedad» debe valorarse tan sólo si el retraso o impago es grave o trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario ex arts. 4.2 f) y 29.1 ET, partiendo de un criterio objetivo [independiente de la culpabilidad de la empresa], temporal [continuado y persistente en el tiempo] y cuantitativo [montante de lo adeudado], por lo que concurre tal gravedad cuando el impago de los salarios no es un mero retraso esporádico, sino un comportamiento persistente, de manera que la gravedad del incumplimiento se manifiesta mediante una conducta continuada del deber de abonar los salarios debidos (así, SSTs 25/01/99 -rcud 4275/97 -; y 26/06/08 -rcud 2196/07 -, en obiter dicta)".

En consecuencia, concurre tal gravedad cuando el impago de los salarios no sea un mero retraso esporádico, sino un comportamiento continuado y persistente, por lo que la gravedad del incumplimiento se manifiesta mediante una conducta continuada del deber de abonar los salarios debidos. También, por ello, cuando exista una situación de impago de salarios como comportamiento empresarial continuado y persistente concurre el requisito de la gravedad de la conducta empresarial que justifica la extinción contractual a instancia del trabajador ex art. 50.1.b) ET, con independencia a estos fines de que tal retraso no esporádico sea debido al arbitrio injustificado del empresario o derive de una imposibilidad total o parcial debida a circunstancias económicas imputables o no a aquél.

De la prueba practicada consistente en la documental constante en autos se acredita la prestación de servicios, en tanto que la demandada no ha acreditado el hecho obstativo del pago o la no prestación del servicio, cuando le corresponde conforme a lo dispuesto en el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, obrando incluso Decreto de fecha 22 de julio de 2014 dictado en este Juzgado en autos con nº 181/2014 sobre reclamación de cantidad en concepto de salarios y sin que la copia de la denuncia que recoge las manifestaciones del denunciante y en el que se alega la sustracción de nóminas desvirtúe tal conclusión sin que se conozca siquiera el devenir de la misma. Y debiendo entenderse que en el caso de autos el incumplimiento reviste gravedad suficiente para la extinción pues el impago resulta de 9 mensualidades completas.

En consecuencia y a tenor de lo expuesto previamente, en el caso de autos, concurre la causa de extinción invocada.

En todo caso no procede la condena a la empresa demandada al abono a la actora de la cantidad en concepto de salarios impagados, toda vez que reclamados separadamente consta avenencia y Decreto sobre la misma.

CUARTO.- Continuando con la acción de despido, se invoca por la demandada el artículo 54.2d) del Estatuto de los Trabajadores, para fundamentar el despido.

Dispone dicho precepto que "el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y

culpable del trabajador", añadiendo en su núm. 2 que "se considerarán incumplimientos contractuales: (...) d) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo".

En cuanto a la trasgresión de la buena fe contractual, artículo 54.2.d del ET, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, se considera que concurre cuando se ha transgredido la buena fe contractual cuando se han violado los deberes de fidelidad y el trabajador actúa con conocimiento de su conducta vulneradora. No se exige la concurrencia de un dolo específico, basta la negligencia culpable; pero sin olvidar que la facultad sancionadora del empresario debe acomodarse a la equidad no puede tratarse de una conducta tolerada por la empresa. Es indiferente la gravedad de dicha transgresión, toda vez que la infracción del deber de buena fe se produce per se sin que sea posible acudir al elemento mitigador de la teoría gradualista. Así se ha entendido que producida la trasgresión de la buena fe independientemente de su gravedad o del daño causado a la empresa, cabe el despido disciplinario. No es por tanto imprescindible la existencia de perjuicio económico para la empresa. Aunque si ha de ponderarse el cargo que el despido ocupa en la empresa y sus circunstancias personales y profesionales.

En el caso de autos de la documental constante en autos se acredita que la actora en fechas en las que se encuentra en situación de IT imparte cursos de baile y suministra información sobre las actividades del centro a quienes lo solicitan, padeciendo trastorno adaptativo con ansiedad y estando en tratamiento con Lorazepam. Del documento de fecha 26 de julio de 2013 que recoge los consejos para personas con insomnio figura, entre otros, hacer regularmente ejercicio durante el día.

Del informe de seguimiento se evidencia que en horarios siempre de tarde pero irregulares se encuentra en el centro realizando las actividades antes mencionadas por tiempos variables como son de escasos minutos hasta tres horas sin que siquiera del seguimiento se evidencie que se realice diariamente, así no se desprende ningún dato no ya del fin de semana sino tampoco del jueves 5 de septiembre.

es una Asociación inscrita en el Registro General de Asociaciones del País Vasco de la que consta es su Presidente la actora, obrando en autos sus Estatutos y en la que realiza las actividades la actora en virtud de un contrato de voluntariado de fecha 23 de julio de 2013.

Pues bien, expuesto lo anterior, y a tenor de la Jurisprudencia sobre bajas médicas y realización de actividades, se debe entender trasgredida la buena fe cuando con olvido de la prescripción médica, se realizan actividades que perjudican la curación, máxime cuando son incompatibles, con la situación de baja por Incapacidad Temporal y no toda actividad desarrollada durante la situación de incapacidad temporal transitoria es sancionable con el despido, sino solo aquella que, a la vista de las circunstancias concurrentes en especial las de la índole de la enfermedad, y las características de la ocupación, es susceptible de perturbar la curación del trabajador o evidencie la aptitud laboral de este con la consiguiente simulación en perjuicio de la empresa.

La conducta de la actora, que resulta constatada, tal como se ha expuesto, aun cuando pudiera ser reprochable, no puede serlo con la máxima sanción, de despido, pues para ello, conforme al artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores se exige una conducta grave y culpable, lo cual no se aprecia en autos.

En este caso procede concluir que la actividad de la actora en el momento de baja por trastorno adaptativo con ansiedad relacionado con su situación laboral según las referencias de la actora recogidas en el informe médico, no consta le resultara perjudicial incluso parece que previamente ya tenía la recomendación de efectuar una actividad deportiva regular y diaria, sin que de los horarios y periodicidad que se infieren del informe de seguimiento se evidencie una exigencia intensa y en menor grado comparable con la que podría conllevar la prestación de servicios para la demandada no acreditándose con ello una actitud laboral o una contraindicación específica que es perjudicial para el curso de la enfermedad. Por otra parte no se ha probado que haya una culpabilidad en la conducta de la actora y que haya efectuado la actividad para ponerse en la situación de no acudir al trabajo, sin que tampoco en los años que prestaba servicios en la empresa a tenor de la antigüedad que resulta de la actora conste hubiere habido tacha contra ella.

Por todo ello se entiende que los hechos que se le imputan, y los que se han probado no constituyen falta muy grave que justifique la procedencia del despido y por todo ello el despido debe ser declarado improcedente, no así la nulidad de la que en demanda nada se indica sobre esta petición a salvo de pedirlo así en el suplico de la demanda siendo en el acto de la vista la primera ocasión en la que indica que se debe a que la actora es gitana, lo que no puede acogerse y sin que por otro lado tampoco indique indicios que revelen que estamos ante una posible violación de derechos fundamentales y libertades públicas o que tengan por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución. En el acto de juicio introduce unas consideraciones de porque considera que el despido es nulo, de la que no consta sino únicamente que da cursos de baile, que viste con el traje flamenco o que pertenece y ejerce en una Asociación para la promoción de la cultura flamenca sin que de ello devenga siquiera su condición y sin que ello se desvirtúe por la información de una página web sobre la asimilación del arte flamenco al arte gitano para los no gitanos y sin que tampoco revele que dicha circunstancia, de concurrir, no fuera conocida por la empresa no ya previamente a su despido sino al momento de su contratación o en el transcurso de su vida laboral para la empresa.

En consecuencia y en cuanto a las consecuencias, y a la luz de lo resuelto previamente, procede de conformidad con el artículo 50 y 56 del ET permitir a la demandante extinguir su relación laboral, declarándola desde la fecha de la presente resolución, con derecho al percibo de una indemnización equivalente a la del despido improcedente.

QUINTO.- A efectos de fijar la indemnización debe atenderse al salario fijado por la trabajadora no impugnado de contrario.

Esta indemnización consistirá en la cantidad de 16.114,09 euros, y ello considerando lo dispuesto en la Disposición Transitoria quinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que establece:

“1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por la presente Ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012.

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso (...).”

SEXTO.- Conforme determina el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

Que debo **ESTIMAR** y **ESTIMO** parcialmente las demandas interpuestas por Doña .
contra , y, en consecuencia debo
DECLARAR y **DECLARO** extinguida la relación laboral que unía a la trabajadora con

la empresa, con fecha de efectos de la presente resolución 3 de noviembre de 2014, declarando, a su vez, la improcedencia del despido, teniendo derecho a percibir a cargo de la empresa la siguiente indemnización de **DIECISEIS MIL CIENTO CATORCE EUROS CON NUEVE CÉNTIMOS DE EURO (16.114,09 euros)**.

Se absuelve a FOGASA sin perjuicio de su responsabilidad conforme al artículo 33 del ET.

Notifíquese esta sentencia a las partes intervinientes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde su notificación, debiendo designar Letrado o graduado social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta nº 0018 0000 65 0853 13 del grupo Banco Santander, la cantidad líquida importe de la condena, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso. Dicha consignación puede sustituirse por aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, en la forma dispuesta en el artículo 230 de la LJS.

Asimismo, el que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la misma cuenta corriente 0018 0000 36 0853 13, con el código 36, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito y la consignación indicada las personas y entidades comprendidas en el apartado 4 del artículo 229 de la LJS.

Así por esta mi sentencia definitivamente juzgada en Primera Instancia lo pronuncio, mando y firmo.

DILIGENCIA DE PUBLICACIÓN Y DEPÓSITO.- Vitoria, 3 de noviembre de 2014.

La anterior fue hecho pública por la Sra. Magistrada que la suscribe, en el día de la fecha durante las horas de audiencia mediante depósito en esta Secretaría a mi cargo, emitiendo, seguidamente, certificación de la misma para su unión a los Autos, y archivando el original de la sentencia en el libro correspondiente. Doy fe.