

Documento TOL7.487.820

Jurisprudencia

Cabecera: Carta de despido. Despido disciplinario por abuso de confianza. Despido procedente

La parte demandada se opuso a la demanda defendiendo la **procedencia del despido** en base a las causas y razones consignadas en la comunicación extintiva.

La empresa demandada en la **carta de despido** imputó a la trabajadora demandante la comisión de dos faltas disciplinarias que tipificó conforme a lo dispuesto en los artículo 39. 5º y 13º, 40. 2º y 7º del v acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

Habida cuenta de que únicamente las faltas calificadas como muy graves llevan aparejada la sanción de despido disciplinario, se acuerdo a lo dispuesto en el artículo 41 del citado convenio colectivo y que el artículo 39 del mismo enumera las conductas susceptibles de ser calificadas como falta grave, la cuestión estriba en determinar si los hechos imputados a la demandante en la **carta de despido** se incardinan dentro de los tipos previstos en el artículo 40. 2º (fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla) y 13º. y, teniendo en cuenta que apartado 13º del artículo 40 sanciona el acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa y que ninguno de los hechos descritos en la **carta de despido** apunta a cualquiera de tales comportamientos, el único precepto convencional de los invocados en la **carta de despido** para justificar la adopción de la mayor de las sanciones disciplinarias que se prevén en el ordenamiento laboral es el apartado 2º del artículo 40, que enlaza con la causa de despido prevista en el artículo 54. 2. d) ley del estatuto de los trabajadores.

PROCESAL: Reconvención

Jurisdicción: Social

Ponente: [RICARDO MARTIN MARTIN](#)

Origen: Juzgado de lo Social

Fecha: 27/06/2019

Tipo resolución: Sentencia

Sección: Quinta

Número Sentencia: 234/2019

Número Recurso: 31/2019

Numroj: SJSO 3060:2019

Ecli: ES:JSO:2019:3060

ENCABEZAMIENTO:

JDO. DE LO SOCIAL N. 5

PALMA DE MALLORCA

SENTENCIA: 00234/2019

C/TRAVESSA DEN BALLESTER N° 20 - PALMA

Tfno.: 971 678711 **Fax:** 971 678712

Equipo/usuario: AHG

NIG: 07040 44 4 2019 0000159

Modelo: N02700

DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000031 /2019

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000000 /2019

Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE: Guadalupe

GRADUADO SOCIAL: RAFAEL AGUILO INGLES

DEMANDADO: BIKINI ISLAND PORT SOLLER SL

ABOGADO: PEDRO LUIS GUAL DE TORRELLA FELIU

SENTENCIA

En la ciudad de Palma de Mallorca a veintisiete de junio de dos mil diecinueve.

VISTO por mi D. Ricardo Martín Martín, Magistrado-Juez del **Juzgado de lo Social Número Cinco** de Palma de Mallorca, el presente Juicio seguido a instancia del sindicato Unión General de Trabajadores obrando en nombre e interés de su afiliada Dña. Guadalupe asistida por el Graduado Social D. Rafael Aguiló Inglés contra la empresa Bikini Island Port Sóller S.L. representada por el Letrado D. Pedro Gual de Torrella i Feliu en materia de despido y reclamación de cantidad.

ANTECEDENTES DE HECHO:

PRIMERO. En fecha 14 de enero de 2019 tuvo entrada en el Juzgado Decano demanda presentada por la parte actora cuyo conocimiento correspondió a este Juzgado por turno de reparto, en la que después de alegar los hechos que creyó oportunos, suplicó a este Juzgado dictase sentencia de acuerdo con los pedimentos vertidos en el suplico de la misma.

SEGUNDO. Admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para la celebración de los actos de conciliación y juicio, a los mismos con la presencia de ambas partes, no compareciendo el FOGASA pese a haber sido citado en legal forma. No alcanzado acuerdo de conciliación se dio inicio al acto de juicio. Abierto el juicio la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, realizando las alegaciones que estimó pertinentes. La parte demandada contestó a la demanda en el sentido de oponerse a la misma solicitando su desestimación y reconociendo adeudar la cantidad reclamada en concepto de festivos trabajados. Practicadas las pruebas propuestas y admitidas y evacuado en trámite de conclusiones quedaron los autos pendientes de dictar sentencia.

TERCERO. En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

1º.- La demandante Dña. Guadalupe , titular del DNI num. NUM000 ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa Bikini Island Port Sóller S.L. mediante la firma de un contrato indefinido bajo la modalidad de fijo discontinuo, con una antigüedad de 28 de mayo de 2018, ostentando la categoría profesional de Gobernanta y percibiendo un salario mensual de 2.300 € brutos con la inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias y plus de desplazamiento, correspondiendo a este último concepto la suma de 106,07 €, de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Hostelería de les Illes Balears.

2º.- La demandante en fecha 19/11/2018 pasó a situación de IT-EC, situación en la que permaneció hasta el 21 de febrero de 2019.

3º.- En fecha 30/11/2018 la empresa entregó a la trabajadora carta mediante la que se procedía a su despido disciplinario. Consta en autos como acontecimiento número tres del expediente digital la carta de despido cuyo contenido se da aquí por reproducido.

4º.- La demandante elaboró los turnos de trabajo del departamento de Housekeeping correspondientes a la semana del 12 al 18 de noviembre de 2018 ambos inclusive. Respecto de sí misma la demandante hizo constar "LR" (días de recuperación por exceso de jornada) los días 13, 14, 15 y 18 de noviembre. Los días 16 y 17 de noviembre constan como "L" (descanso semanal).

5º.- La demandante elaboró la relación de horas extras y días libres aportadas por la empresa como documentos nº1 y nº 2 y que se corresponden al periodo comprendido entre junio y octubre de 2018 ambos inclusive.

6º.- La demandante no acudió a su puesto de trabajo los días 13, 14, 15, 16, 17 y 18 de noviembre de 2018.

7º.- La demandante disfrutó de descanso semanal los días 16 y 17 de noviembre de 2018.

8º.- La demandante disfrutó de días de recuperación los días 13, 14 y 15 de noviembre de 2018.

9º.- La demandante el día 12 de noviembre de 2018 al abandonar el centro de trabajo se llevó la llave de su despacho, la llave de entrada de personal del hotel, así como las llaves de la lavandería. La demandante devolvió dichas llaves el día 30 de noviembre de 2018.

10º.- La demandante el día 12 de noviembre de 2018 terminó su jornada laboral a las 16:00 horas. Fue asistida en el servicio de urgencias del Hospital Quironsalud Palmaplanas a las 16:56 horas, siendo la causa de la asistencia gonalgia en rodilla derecha. Consta en el parte de asistencia como diagnóstico sospecha meniscopatía rodilla derecha.

11º.- La empresa demandada abonó en el documento de finiquito la cantidad de 1.243,21 € brutos (1.084,83 € netos) en concepto de vacaciones no disfrutadas. De entenderse que el día 18 de noviembre de 2018 no corresponde al periodo de vacaciones anuales de la trabajadora demandante, esta tendría derecho a percibir la cantidad de 73,13 €.

12º.- La empresa adeuda a la trabajadora demandante la cantidad de 162,58 € en concepto de retribución por cuatro festivos trabajados.

13º.- La demandante no ostentó la condición de representante legal o sindicato de los trabajadores durante el último año.

14º.- En fecha 14 de diciembre de 2018 la demandante presentó papeleta de conciliación ante el TAMIB celebrándose el acto conciliatorio el día 9 de enero de 2019 sin acuerdo.

15º.- La empresa demandada inició la temporada en el año 2019 el 1 de marzo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO. El relato de hechos probados resulta de la libre y conjunta valoración de los medios de prueba practicados en acto de juicio, consistentes en documental aportada por ambas partes, interrogatorio de la demandante y la declaración testifical prestada por Dña. Patricia y Dña. Penélope . La empresa demandada en contestación a la demanda manifestó que en el año 2019 el inicio de la actividad tuvo lugar el día 1 de marzo, extremo este que no suscitó controversia.

Impugna la trabajadora demandante el despido disciplinario efectuado por la empresa demandada en fecha 30 de noviembre de 2018, despido para el cual interesa la calificación de improcedente con las consecuencias legales inherentes a dicha declaración.

La parte demandada se opuso a la demanda defendiendo la procedencia del despido en base a las causas y razones consignadas en la comunicación extintiva.

SEGUNDO. La empresa demandada en la carta de despido imputó a la trabajadora demandante la comisión de dos faltas disciplinarias que tipificó conforme a lo dispuesto en los Art. 39.5º y 13º, 40.2º y 7º del V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería. Habida cuenta de que únicamente las faltas calificadas como muy graves llevan aparejada la sanción de despido disciplinario, se acuerdo a lo dispuesto en el Art. 41 del citado convenio colectivo y que el Art. 39 del mismo enumera las conductas susceptibles de ser calificadas como falta grave, la cuestión estriba en determinar si los hechos imputados a la demandante en la carta de despido se incardinan dentro de los tipos previstos en el Art. 40.2º ("Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla") y 13º. Y, teniendo en cuenta que apartado 13º del Art. 40 sanciona "El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa" y que ninguno de los hechos descritos en la carta de despido apunta a cualquiera de tales comportamientos, el único precepto convencional de los invocados en la carta de despido para justificar la adopción de la mayor de las sanciones disciplinarias que se prevén en el ordenamiento laboral es el apartado 2º del Art. 40, que enlaza con la causa de despido prevista en el Art. 54.2.d) ET .

La empresa describe los hechos objeto de sanción en cuatro epígrafes distintos. En el primero, reprocha a la demandante, encargada de confeccionar los turnos de trabajo, incluido el propio, del departamento de Housekeeping, haberse atribuido como días de recuperación ("LR") el periodo comprendido entre el 13 y el 18 de noviembre de 2018 ambos inclusive, siendo que, no se correspondían las horas declaradas como de exceso de jornada con los días que la demandante había reseñado como de recuperación. Como explicó la testigo Dña. Patricia , superior jerárquica de la demandante, la controversia se produjo porque la demandante alargaba su jornada laboral diaria media hora más y lo computaba como horas extraordinarias. Según refirió la testigo, repasó la relación de días y horas confeccionada por la demandante (documento nº 5 de la parte actora y documentos nº 1, 2 y 4 de la parte demandada) y llegó a la conclusión de que la actora había imputado un día más de recuperación de los que le correspondían, razón por la cual la testigo imputó a vacaciones el 18 de noviembre de 2018. Esa discrepancia se advierte en los cuadrantes correspondientes al mes noviembre de 2018 aportados por las partes. En el aportado por la parte actora el 18 de noviembre consta como "LR" y en el aportado por la empresa, obviamente confeccionado a posteriori, el 18 de noviembre consta como "vacaciones". Por lo tanto, siendo pacífico que la demandante no acudió a su puesto de trabajo el día 18 de noviembre; pudiendo entenderse probado que la demandante disfrutó de su descanso semanal los días 16 y 17 de noviembre pues tanto en el cuadrante aportado por la demandante como en el aportado por la empresa así consta; y que la demandante disfrutó pacíficamente como días de recuperación el 13, 14 y 15 de noviembre de 2018, pues así consta también en los cuadrantes aportados por ambas partes, la cuestión se reduce a la ausencia de la demandante de su puesto de trabajo el día 18 de noviembre, un único día.

De la documentación obrante en autos no se extrae si la demandante obró con acierto atribuyéndose el día 18 de noviembre de 2018 como día de recuperación, o por el contrario, asiste la razón a la empresa al entender que la trabajadora computó un día más de recuperación de los que le correspondían. Lo que, si cabe afirmar es que, aun cuando pueda asistir la razón a la empresa, no se advierte del resultado de la prueba practicada una conducta por parte de la trabajadora susceptible de ser calificada como abuso de confianza o transgresión de la buena fe contractual, resultando un hecho insuficiente para justificar su despido disciplinario.

TERCERO. En el segundo epígrafe de la carta de despido la empresa imputa a la trabajadora haberse llevado el 12 de noviembre de 2018, último día de prestación efectiva de sus servicios, las llaves del departamento de Housekeeping así como la llave maestra que abre todas las habitaciones, siendo que la trabajadora conocía anticipadamente, pues ella había confeccionado el cuadrante horario, que no acudiría al centro de trabajo durante el periodo comprendido entre el 13 y el 18 de noviembre. Afirma la carta despido que con ello la demandante incumplió las instrucciones de la empresa.

Que la demandante su último día de trabajo efectivo se llevó algunas de las llaves del hotel en el que prestaba servicios es incuestionable, pues en el documento de liquidación y finiquito aportado por la parte demandante como documento n° 3 se hace constar la devolución de la llave de entrada de personal, así como las llaves de la lavandería (2 puestas). Por otra parte, la demandante en su interrogatorio reconoció haberse llevado la llave de plástico de uso personal, la llave de su despacho, la llave de la lavandería y la llave de acceso de personal, negando haberse llevado la llave de los almacenes. La demandante negó que no pudiera sacar las llaves del hotel y manifestó que el día 12 de noviembre acudió a urgencias y que no advirtió haberse llevado las llaves. Que la demandante fue asistida en el servicio de urgencias del Hospital Quironsalud Palmaplanas el día 12 de noviembre al término de su jornada laboral, pues según el cuadrante apartado por ambas partes, la actora concluyó su jornada laboral a las 16:00 horas. Por lo tanto, resulta plausible que por descuido se llevara alguna de las llaves del hotel.

Dicho esto, no hay constancia de que el hotel sufriera algún tipo de perturbación en su funcionamiento por el hecho de que la demandante se hubiera llevado las llaves. Probablemente porque existían copias en el centro de trabajo. Puede estimarse acreditado que la demandante cometió un descuido el día 12 de noviembre de 2018 al llevarse las llaves, pero no que obrase con el fin de causar perjuicio a la demandada, que es lo que, a fin de cuentas, le imputa la carta de despido. En consecuencia, los hechos imputados en el epígrafe segundo de la carta de despido, en los términos en los que han resultado probados, resultan insuficientes para justificar la decisión extintiva adoptada por la empresa.

CUARTO. En el tercer epígrafe de la carta de despido la empresa expone que el día 18 de octubre de 2018 una de las propietarias del hotel, la Sra. Yolanda , de dejó olvidada una carpeta con "documentos muy importantes" en la habitación de 2019, habitación que habría sido comprobada por la demandante en su condición de gobernanta ese mismo día, así como los días 26 de octubre y 6 de noviembre. Y, pese a ello, la carpeta habría sido encontrada en la habitación por la directora del hotel Sra. Marí Trini el día 14 de noviembre.

Los hechos descritos no han resultado en absoluto acreditados habiendo resultado muy endeble la prueba testifical practicada con tal fin. De ser cierto que la propietaria del hotel se dejó una carpeta olvidada en la habitación 219, y de ser cierto que nadie la encontró, la primera responsabilidad habría de recaer sobre la camarera o camareras de pisos que atendieron la limpieza de la habitación, y, sin embargo, ninguna acción disciplinaria consta adoptada en este sentido. Por otra parte, no resulta verosímil que en una habitación que permaneció ocupada durante el periodo comprendido entre el 18 de octubre y el 14 de noviembre se extraviara una carpeta, esta fuera buscada y no fuera hallada, pese a que, como declaró la testigo Dña. Patricia tanto la directora como la segunda "chequearan" la habitación, al igual que lo hizo la testigo, por cuestiones decorativas, según refirió.

En el cuarto epígrafe de la carta de despido se imputa a la demandante, de una forma muy vaga e inconcreta, no hacer entrega de los partes de trabajo a las trabajadoras del departamento de Housekeeping hasta las 9:00 horas, siendo que éstas comienzan su jornada a las 8:00 horas, habiendo tenido conocimiento la empresa por las quejas de sus trabajadoras. Tales hechos no se consideran acreditados. La demandante refirió que mantenía una reunión diaria con las camareras de pisos a las 8:30 horas y que a las 8:00 horas comenzaban las trabajadoras destinadas a lencería. La demandante refirió que normalmente confecciona los partes de trabajo el día antes, revisándolos el mismo día de 8:00 a 8:30 por si había que hacer algún cambio. La testigo Dña. Patricia declaró que a las 8:30 horas no estaban realizados los partes de trabajo. Y la testigo Dña. Penélope , camarera de pisos, manifestó que la demandante les hacía entrega de los partes de trabajo tarde. En apoyo de la acusación contenida en la carta de despido, la empresa aportó dos documentos, n° 7 y 8, en el cual se reflejan las presuntas quejas de las trabajadoras del departamento de housekeeping. Sin embargo, dichos documentos, aparte de no reflejar la fecha en la cual fueron confeccionados, se encuentran huérfanos de autor, pues la testigo Dña. Penélope , firmante de los mismos, no supo dar razón de ello, así como tampoco de las fechas o lugar en el cual fueron redactados.

Resulta extraño al Juzgador que, si la demandante, que había iniciado la prestación de sus servicios el 28 de mayo de 2018, descuidaba la organización de su departamento, la empresa no tuviera conocimiento de ello y no adoptara medidas para corregir la disfunción. Debe de tenerse en cuenta que la demandante prestó servicios durante el verano de 2018, esto es, durante la temporada alta estival y no hay constancia de que entonces se hubiera puesto de manifiesto disfunción alguna. Curiosamente, la desatención o falta

de cuidado en el desempeño de sus deberes que se imputa a la actora se manifiesta en el mes de noviembre de 2018, en un momento en el cual la trabajadora se halla ausente del centro de trabajo, pues pasó a situación de IT el 19 de noviembre de 2018.

Por todo lo expuesto y razonado y de acuerdo a lo establecido en el los Art. 55.4 ET y 108 LRJS procede declarar la improcedencia del despido de la demandante, derivándose de dicha declaración las consecuencias que se prevén en el Art. 56 ET .

Por lo que se refiere a la indemnización, conforme a lo dispuesto en el Art. 56.1 ET , el importe de ésta será equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. Teniendo en cuenta la antigüedad y salario declarados probados, debiendo descontarse del importe mensual del salario la suma correspondiente al plus de desplazamiento dado su carácter extrasalarial, salvo error u omisión, el importe de la indemnización asciende a 1.407,75 €.

De efectuarse opción por la readmisión, en trámite de ejecución de sentencia se efectuará liquidación de los salarios de tramitación partiendo de salario regulador declarado probado, así como del hecho de que la demandante era fija discontinua y que la empresa demandada dio inicio a la temporada en el presente año el 1 de marzo, razón por la cual el devengo de los salarios de trámite se produciría en esta fecha y no en la fecha del despido.

QUINTO. Con amparo en el Art. 26.3 LRJS la parte demandante acumula una acción dirigida reclamar el pago de la cantidad de 73,13 € en concepto de diferencias en vacaciones no disfrutadas, 162,58 € en concepto de festivos trabajados y 256,42 e en concepto de horas extraordinarias. La empresa demandada admitió la deuda en cuanto al segundo de los conceptos indicados y rechazó la pretensión de la actora en cuanto a los otros dos.

El Art. 217 LEC establece las normas que deben ser aplicadas en materia de carga de la prueba. Y así, en su apartado 2º establece: "Corresponde al actor y al demandado reconviniendo la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvención". En el apartado 3º, el precepto legal citado dispone: "Incumbe al demandado y al actor reconvenido la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos a que se refiere el apartado anterior".

Por lo que se refiere a las vacaciones, consta probado que la empresa abonó a la demandante la cantidad que se refleja en el documento de finiquito aportado por la parte demandante. La empresa, según declaró la testigo Dña. Patricia , imputó como vacaciones la ausencia de la trabajadora a su puesto de trabajo el día 18 de noviembre de 2018. Debe recordarse que conforma al Art. 38 ET el disfrute del periodo de vacaciones exige el acuerdo entre empresa y trabajador y en el caso presente, no solo ningún intento de acuerdo hubo entre las partes para imputar el día 18 de noviembre de 2018 al periodo de vacaciones anuales, sino que tal imputación a todas luces la hizo la empresa en el momento de extinguir la relación laboral. En consecuencia, debe condenarse a la empresa a abonar el importe correspondiente a un día de vacaciones (73,13 €) que es lo que reclama la parte demandante en la demanda.

Por lo que se refiere a la reclamación en materia de horas extraordinarias, esta debe ser desestimada. La actora según su declaración, confeccionaba sus partes de trabajo, registraba los excesos de jornada, pasaba el documento al departamento de administración y fijaba sus días libres de compensación. La demandante disfrutó de días libres de compensación a lo largo de la temporada según se advierte de los documentos nº 1 y 2º de la parte demandada y disfrutó finalmente como días libres compensatorios de los días 13, 14, 15 y 18 de noviembre de 2018. En cuanto a este último, con independencia de que se considere que la actora tenía o no derecho a disfrutarlo como tal, lo cierto es que a su saber y entender lo hizo, no resultando de la prueba practicada que reste periodo trabajado en exceso y no compensado.

La cantidad objeto de condena (235,71 €), se incrementará en el importe de la indemnización por mora que establece el Art. 32 del Convenio Colectivo de Hostelería de les Illes Balears y que asciende a 70,71 €.

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

FALLO:

QUE ESTIMANDO LA DEMANDA interpuesta a instancia de del sindicato Unión General de Trabajadores obrando en nombre e interés de su afiliada Dña. Guadalupe contra la empresa Bikini Island Port Sóller S.L. **debo declarar y declaro la improcedencia del despido** de la trabajadora demandante efectuado con efectos de 30 de noviembre de 2018 **condenando** a la empresa demandada a optar en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente resolución entre la readmisión de la trabajadora en su puesto de trabajo, con abono de una cantidad igual al importe de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido y la fecha de notificación de la presente sentencia a razón de 73,13 € brutos diarios, cuyo importe se liquidará en trámite de ejecución de sentencia o bien a indemnizarle en la cantidad de 1.407,75 €. La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría de este Juzgado en el plazo indicado y sin esperar a la firmeza de la presente resolución, advirtiéndole a la demandada de que, en el caso de no efectuar opción en el plazo y forma indicados, se entenderá que lo hace por la readmisión. La opción por el pago de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

Así mismo, **debo condenar y condeno** a la empresa Bikini Island Port Sóller S.L. a pagar a la demandante la cantidad de 235,71 €, así como la indemnización por mora que se establece en el Art. 32 del Convenio Colectivo de Hostelería de les Illes Balears y que asciende a 70,71 €.

Notifíquese la anterior sentencia a las partes interesadas, advirtiéndoles que contra la misma, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 191.1 y 3.c) la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, cabe RECURSO DE SUPPLICACION ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Baleares, que deberá anunciarse dentro de los CINCO días siguientes a la notificación de la presente resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su Abogado, Graduado Social Colegiado o representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su Abogado, Graduado Social colegiado o representante ante este Juzgado dentro del indicado plazo.

Todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social intente entablar el recurso de Suplicación consignará como depósito la cantidad de 300 euros en el Banco SANTANDER en la cuenta "Depósitos y consignaciones del Juzgado de lo Social nº 5 de Palma de Mallorca. El recurrente deberá hacer entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría del Juzgado al tiempo de interponer el recurso.

Al propio tiempo será indispensable que el recurrente que no gozara del beneficio de justicia gratuita acredite al anunciar el recurso de Suplicación haber consignado en el BANCO SANTANDER en la cuenta abierta a nombre del Juzgado de lo Social Nº 5 la cantidad objeto de la condena pudiendo sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que deberá hacer constar la responsabilidad solidaria del avalista y su duración indefinida en tanto por este Juzgado no se autorice su cancelación. La acreditación se hará mediante presentación del resguardo de la consignación en metálico o en su caso, el documento de aseguramiento.

De no anunciarse recurso contra la presente, firme que sea, procédase al archivo de las actuaciones, previa baja en el libro correspondiente.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- La anterior sentencia ha sido dada, leída y publicada por el Ilmo. Sr. Magistrado Juez de lo Social que la suscribe, estando celebrando audiencia pública y es **no** tificada a las partes, quedando su original en el Libro Oficial de Resoluciones y copia testimoniada en los autos. Doy fe.

El presente texto proviene del Centro de Documentación del Poder Judicial. Su contenido se corresponde íntegramente con el del CENDOJ.