

Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, Sala de lo Social, Sentencia 295/2017 de 15 Mar. 2017, Rec. 1017/2016

Ponente: Rodríguez Gómez, Manuel.

Nº de Sentencia: 295/2017

Nº de Recurso: 1017/2016

Jurisdicción: SOCIAL

ECLI: *ES:TSJMU:2017:365*

Cabecera

DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS. PROCESO LABORAL. Proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

T.S.J.MURCIA SALA SOCIAL

MURCIA

SENTENCIA: 00295/2017

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

Pº GARAY, 5-2ª PLANTA. 30005-MURCIA

Tfno: 968 22 92 16

Fax: 968 22 92 13

NIG: 30030 34 4 2016 0000172

Equipo/usuario: JLG

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0001017 /2016

Procedimiento origen: DERECHOS FUNDAMENTALES 0000350 /2015

Sobre: DERECHOS FUNDAMENTALES

RECURRENTE/S D/ña Roberto , LA MANGA CLUB SL

ABOGADO/A: ANA CARLOTA GARCIA PAPI MARTINEZ, JESUS FRANCISCO MOLINERA MATEOS

RECURRIDO/S D/ña: Roberto , LA MANGA CLUB SL , Dimas , MINISTERIO FISCAL

ABOGADO/A: ANA CARLOTA GARCIA PAPI MARTINEZ, JESUS FRANCISCO MOLINERA MATEOS , JOSE MATEOS MARTINEZ ,

En MURCIA, a quince de marzo de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, compuesta por los Ilmos Sres D. RUBÉN ANTONIO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, D. JOSÉ LUIS ALONSO SAURA, D. MANUEL RODRÍGUEZ GÓMEZ, de acuerdo con lo prevenido en el art. 117.1 de la Constitución Española (LA LEY 2500/1978) , en nombre S.M. el Rey, tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por LA MANGA CLUB, S.L. y D. Roberto , contra la sentencia número 3/2016 del Juzgado de lo Social número 2 de Cartagena, de fecha 11/01/2016 , dictada en proceso número 350/2015, sobre TUTELA, y entablado por D. Dimas frente a LA MANGA CLUB, S.L., D. Roberto y MINISTERIO FISCAL.

En la resolución del presente recurso de suplicación, actúa como Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. MANUEL RODRÍGUEZ GÓMEZ, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Hechos Probados en la instancia y fallo.

En la sentencia recurrida, se consignaron los siguientes hechos probados:

1°.- El trabajador demandante viene prestando servicios para la demandada, con la categoría profesional de Cocinero-Repuestero, y con antigüedad reconocida desde el 29 de diciembre de 2006, y percibiendo salario reglamentario.

2°.- El actor desde hace unos años y en especial desde 2013 viene sufriendo por parte del Sr. Roberto todo tipo de falta de respeto, insultos, vejaciones y amenazas del tipo, si no estás conforme a Recursos Humanos y a la puta calle y sin un duro y que es una puta mierda, situaciones de menosprecio que también afectan a otros trabajadores y a los que se dirigen expresiones de inútiles, subnormales al igual que a él y también a su compañera de pastelería (accionante en los autos 349/15 de este Juzgado).

3°.- Dicha compañera de trabajo, el 26 de marzo de 2012, interpuso ya una queja a la empresa relativa al comportamiento por parte del Jefe de Pastelería, Sr. Roberto por maltrato y por las expresiones que profería.

4°.- El trabajador está de baja por ansiedad y tratado desde antes con orfidal cuando se decide a denunciar a la Inspección de Trabajo y se activa el protocolo de acoso en la empresa así como a formular esta demanda.

5°.- Consta que el 26 de mayo de 2015, y no de marzo, es, cuando el Sr. Carlos Jesús sustituye al Sr. Roberto (lo que informa la empresa el 5 de junio de 2015) en la supervisión del trabajo de 7 de los denunciados, entre ellos el de la parte demandante (informe de la Inspección de Trabajo).

6°.- La empresa no adoptó medida cautelar alguna hasta que no fue requerida para ello por la Inspección de Trabajo y pese a que la empresa tenía conocimiento de lo que estaba sucediendo tal como se le reconoció a dicho organismo público por representantes empresariales (Informe de la Inspección de Trabajo).

7°.- El Sr. Roberto ha actuado de manera inadecuada con sus subordinados, alzando le voz y utilizando malas maneras, considerando su estilo de mando como autoritario y proponiendo que se adopten medidas correctoras adecuadas en relación a este trabajador (conclusión del protocolo de actuación llevado a cabo en junio de 2015 y recogido en informe Inspección de Trabajo de 13 de noviembre de 2015), que no constan que se hayan adoptado, más allá de evitar el trato directo del codemandado con los denunciados.

8°.- El Sr. Roberto utiliza lenguaje grosero en discusiones laborales (manifestación de la empresa en su oposición a la demanda).

9°.- El trabajador codemandado utiliza palabras soeces e inadecuadas (testifical responsable de Seguridad Laboral de la empresa y lo que ratifica testifical Sr. Humberto , del Servicio Prevención Ajeno contratado por la empresa), que asimismo añade que el Sr Roberto utiliza malas formas continuadas en la relación de trabajo.

10°.- El Sr. Roberto tiene a su cargo los tres trabajadores de pastelería, el demandante en estas actuaciones, y la accionante en los autos 349/15 y otro trabajador desde hace unos meses y testigo en juicio por el Sr. Roberto y 59 personas en temporada baja y unas 80 en temporada alta.

11°.- En concreto, en pastelería, el codemandado Sr. Roberto ha proferido expresiones como inútiles, subnormales, por sus cojones, dirigidas a 2 trabajadores de la misma, el actor, y la demandante en los autos 349/15, y situación asidua con todos (testifical Sr. Federico , Presidente actual Comité de Empresa). Dicho representante de los trabajadores es Encargado de Mantenimiento de la empresa y ha ido con frecuencia por pastelería y no tiene que rellenar los partes que se le exhiben por la empresa o al menos no siempre.

12°.- La actuación de la empresa ha sido siempre de que va a hablar con el Sr. Roberto y nada más. El citado representante de los trabajadores ya estuvo cuando la queja de 26 de marzo de 2012 de la Sra. Lidia en reunión con la empresa (testifical Sr. Federico).

13°.- El codemandado procuró con efectos de 2014 que se reconociera al demandante una mejora profesional importante al que asimismo se llevó a pastelería desde fregaplatos que es lo que venía realizando.

14°.- Asimismo al estar casado el actor con un mejicano y contra la costumbre de la empresa se le facilitan las vacaciones de una vez para que pueda viajar a Méjico.

15°.- El referido Sr. Roberto está en baja médica desde el 1 de junio de 2015 y sobre su situación se aportan informes médicos de Ibermutuamur.

16°.- Se aportan sentencias de los Juzgados de lo Social nº 3 y 1 de Cartagena relativas a otros denunciantes en la materia, las del 3, de 28 de julio de 2015, son firmes, y las del 1, de 9 de diciembre de 2015, no lo serían según la parte actora, aunque no se acredita. En ellas se desestima la falta de legitimación pasiva alegada por el codemandado Sr. Roberto y pese a la desestimación de las

demandas se desestima igualmente la imposición de multa por temeridad pedida por dicha parte y asimismo no se considera que haya indefensión.

17º.- El demandante no ha ostentado ni ostenta la condición de representante de los trabajadores en la empresa.

SEGUNDO.- Fallo de la sentencia de instancia.

En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo: "Que estimando la demanda formulada por Dimas frente a la Empresa LA MANGA CLUB S. L., y Roberto y del que es participe el MINISTERIO FISCAL, por INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES, debo condenar y condeno a la empresa demandada LA MANGA CLUB S. L., al pago a la actora de una indemnización de daños y perjuicios de 3.000 euros por vulneración de derechos fundamentales, más los intereses en su caso del art. 576 de la LEC (LA LEY 58/2000) que se devenguen a partir de esta resolución, y a lo que debe estar y por ello pasar dicha demandada y con absolución del trabajador codemandado Roberto ".

TERCERO.- De la interposición del recurso y su impugnación.

Contra dicha sentencia fue interpuesto recurso de suplicación por el Letrado D. Jesús Molinera Mateos, en representación de la parte demandada La Manga Club, S.L. y por la Letrada D^a. Ana Carlota García-Papí Martínez, en representación de la parte demandada D. Roberto .

Por el Ministerio Fiscal se adhiere a los recursos de suplicación interpuestos.

CUARTO.- De la impugnación del recurso.

Los recursos interpuestos han sido impugnados por el Letrado D. José Mateos Martínez en representación de la parte demandante.

QUINTO.- Admisión del recurso y señalamiento de la votación y fallo.

Admitido a trámite el recurso se señaló el día 13 de Marzo de 2017 para los actos de votación y fallo.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El Juzgado de lo Social, nº 2 de Cartagena dictó sentencia, nº 3/2016, con fecha 11 de enero de 2016 , en el proceso, nº 350/2015, por la que se estimó la demanda formulada por don Dimas , sobre tutela de derechos fundamentales, contra la empresa La Manga Club, S.L. y don Roberto , habiendo sido parte el Ministerio Fiscal.

Frente a dicho pronunciamiento se interpone recurso de suplicación tanto por la empresa demandada como por el trabajador demandado; basado este último recurso en la nulidad de actuaciones, a tenor del artículo 193,a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011) , y ambos recursos, asimismo, en la revisión de hechos probados, al amparo del artículo 193, b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011) , y en el examen del derecho aplicado, de conformidad con el artículo 193,c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011) , por infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia que se cita.

La parte actora se opone a ambos recursos y los impugna, mientras que el Ministerio Fiscal se adhiere al recurso de suplicación interpuesto por el trabajador demandado.

SEGUNDO.- En primer lugar, debe analizarse el motivo de nulidad alegado por la representación del recurrente don Roberto , lo que se sustenta en que, de un lado, en el relato fáctico de la sentencia recurrida se han incluido hechos, concretamente el segundo, que son predeterminantes del fallo; y, de otro lado, que se ha llevado a cabo por parte del Juzgador de instancia una incorrecta interpretación y aplicación del artículo 97.2 de la LRJS (LA LEY 19110/2011) e incongruencia, falta de motivación y contradicción de la sentencia recurrida.

En cuanto a la primera cuestión, si analizamos el hecho probado segundo, el mismo efectúa una descripción sobre la actuación del Sr. Roberto , pero ello no supone una valoración jurídica, sino una constatación de unos hechos que el Juzgador ha obtenido de la conjunta valoración de la prueba practicada, si bien de una forma genérica y sin concreción, y que su apreciación no es lo determinante del fallo, sino que debe serlo la concreta actuación del Sr. Roberto en relación con la vulneración de derechos fundamentales denunciada; y, de otro lado, el Magistrado de instancia ha valorado el material probatorio aportado a los autos conforme a las reglas del artículo 97.2 de la LRJS (LA LEY 19110/2011) , y de ello ha obtenido su convicción, sin perjuicio de que tal valoración pueda ser errónea, lo que se ha apreciar en el motivo de revisión de los hechos declarados probados, sin que pueda sostenerse la presencia de cosa juzgada, ya que los hechos se han de constatar respecto de cada trabajador, máxime cuando la vulneración de derechos se ha de predicar respecto de cada uno de ellos, quienes deben percibir individualmente la indemnización a que hubiere lugar, por lo que los hechos se han de individualizar en todo caso.

Por todo lo cual, debe desestimarse este motivo de recurso.

TERCERO.- En cuanto a la revisión de hechos probados, se deben analizar de manera conjunta ambos recursos de suplicación.

A tal efecto, se interesa la modificación del hecho probado segundo de la sentencia recurrida, en el cual de manera genérica se efectúa un relato sobre la actuación del Sr. Roberto respecto del actor, pero ello, tal como se ha dicho, no implica una predeterminación del fallo, sino una constatación de hechos deducida de la prueba practicada, pero que precisa de un conocimiento empresarial y de una permisividad de esa actuación para poder apreciar la vulneración de derechos fundamentales; por lo que, en tal sentido, es innecesaria su supresión o su revisión.

Asimismo, se solicita la modificación del hecho probado cuarto de la sentencia recurrida, referido a la baja médica del trabajador demandante, pero sin concreción de fechas, lo cual es necesario para determinar la responsabilidad empresarial, por lo que una simple lectura de los folios 103 a 137 de los autos permite afirmar que el actor inició proceso de IT en 19 de mayo de 2015, por contingencias comunes, y está tratado con orfidal desde el 13 de abril de 2015, y los informes médicos ponen de manifiesto que la situación de ansiedad derivada del entorno laboral solamente se desprende de las propias manifestaciones del actor, como así se recoge en el informe psiquiátrico del folio 102, en que se indica que el paciente refiere problema de relación con su jefe laboral por condición sexual; por lo que debe aceptarse la concreción de fechas de la manera pretendida, así como la causa de la baja.

También se interesa la modificación del hecho probado quinto, relativo a la sustitución del Sr. Roberto por el Sr. Carlos Jesús en la supervisión del trabajo, para que se diga que dicha sustitución se llevó a cabo el día 26 de marzo de 2015, y no el 26 de mayo de 2015, como refiere el Magistrado de instancia en el mencionado hecho probado, lo que debe ser aceptado ya que lo que se recoge en el informe de la Inspección de Trabajo es que fue informada por la empresa en 26 de mayo de 2015 de que se había concluido con la toma de declaraciones de los ocho trabajadores afectados y que se va a iniciar otra ronda de declaraciones a testigos propuestos y al trabajador denunciado (folio 94 a 97), pero ello no supone que esa fuera la fecha de adopción de medidas por la empresa, cuando en el documento del folio 210 consta que, en tanto se sustancia el protocolo abierto con motivo de las denuncias, en 26 de marzo de 2015, se procedió a la mencionada sustitución del Sr. Roberto en su puesto de trabajo, y es que la actuación inspectora se inicia el 22 de abril de 2015 y, asimismo, consta que los comparecientes ya comunican en esa fecha que se ha iniciado el procedimiento formal de actuación previsto en el protocolo de acoso laboral, adoptándose como medida cautelar en 26 de marzo de 2015 la mencionada sustitución del Sr. Roberto, y ello ante la solicitud efectuada por el demandante, al folio 157 de los

autos; por lo que ello implica que la adopción de tal medida cautelar no se adopta ante el requerimiento por parte de la Inspección de Trabajo, sino ante la tramitación del protocolo de actuación, lo que conlleva la supresión del hecho probado sexto, ya que se procedió a la adopción de la medida cautelar expresada en la fecha citada.

Igualmente, se pretende la modificación del hecho probado séptimo, relativo a la conclusión del protocolo y adopción medidas correctoras, para que se adicione que "no se ha podido confirmar intencionalidad contra estas personas de forma personal, sino que sus actuaciones se circunscriben en el contexto de trabajo", a cuyo efecto se cita la conclusión del protocolo; revisión que no puede aceptarse ya que, sin perjuicio de la valoración del protocolo, como después se dirá, efectivamente las medidas correctoras no consta que se hubiesen adoptado, pero ello no presupone la vulneración empresarial del derecho fundamental denunciado, pues, como después se verá, la empresa procedió de manera adecuada a solventar el problema suscitado, siendo facultad de aquella la adopción de medidas disciplinarias, y que, en cualquier caso, generó la sustitución del Sr. Roberto, sin que conste que ello se hubiese dejado sin eficacia.

Finalmente, se interesa la modificación de los hechos probados undécimo y duodécimo, referidos, respectivamente, a las expresiones proferidas por el Sr. Roberto y actuación de la empresa ante ello; y así se pretende que, en primer lugar, solamente se mantengan dichas expresiones, pero dirigidas a algunos trabajadores, lo cual es de todo punto cierto, pero ello no elimina que, en el caso concreto, se hubiesen utilizado las expresiones recogidas frente a dos trabajadores concretos de la empresa, así como la referencia al Presidente actual de Comité de Empresa. Y, en cuanto al hecho duodécimo, se pretende su supresión, referido a que la empresa se ha limitado siempre a hablar con el Sr. Roberto, lo que, si bien podría ser así ante la queja formulada en 26 de marzo de 2012, sin que conste que hubiese queja alguna al respecto desde esa fecha y hasta la actual, en que, tal como se ha dicho, y resulta de los documentos de los folios 166 a 210, el Sr. Roberto fue sustituido en su puesto de trabajo por el Sr. Carlos Jesús y se inició protocolo de actuación empresarial para estos casos, por lo que no puede mantenerse el relato judicial con la expresión "siempre", y, en consecuencia, debe suprimirse el párrafo primero del citado hecho probado.

Por todo ello, debe estimarse este motivo de recurso en los términos expresados: en el hecho probado cuarto que se inició proceso de IT en 19 de mayo de 2015, por contingencias comunes, y está tratado con orfidal desde el 13 de abril de 2015, y los informes médicos ponen de manifiesto que la situación de ansiedad derivada del entorno laboral solamente se desprende de las propias manifestaciones del

actor; en el hecho probado quinto que la sustitución del Sr. Roberto se llevó a cabo en 26 de marzo de 2015; supresión del hecho probado sexto; y supresión del párrafo primero del hecho probado sexto.

CUARTO.- En cuanto a la infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia, tanto la empresa como el trabajador demandado alegan la infracción de las normas sobre valoración de la prueba, en relación con la persistencia en el tiempo de la supuesta conducta vulneradora por parte del Sr. Roberto , conducta de éste y actuación empresarial; y, a tal efecto, debe tener presente que, tras la valoración de la prueba efectuada por la Sala con las apreciaciones y revisión de hechos probados, tal motivo de recurso es en cierto modo innecesario, ya que los hechos probados han puesto de manifiesto que la conducta del Sr. Roberto , como Jefe de Pastelería fue irrespetuosa y amenazante con respecto a los trabajadores a su cargo, e, incluso, en el año 2012 existió una queja al respecto, pero desde esa fecha, y hasta que se procede a denunciar los hechos a la empresa y a la Inspección de Trabajo en marzo de 2015, no consta que existiese denuncia en tal sentido; pero ello no elimina que la conducta del Sr. Roberto se ha producido de la manera relata en los hechos probados séptimo, noveno y undécimo, y que cuando la empresa tiene conocimiento en la fecha indicada abre el protocolo de actuación en los casos de acoso laboral y adopta, como medida cautelar, la sustitución del Sr. Roberto por el Sr. Carlos Jesús en el puesto de trabajo de aquél para así evitar todo contacto laboral con los trabajadores afectados. Y, finalmente, en relación con la baja laboral, tal situación ha quedado suficientemente acreditada en el hecho probado cuarto.

Asimismo, se alega la infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia en relación con la existencia de acoso laboral y los requisitos exigidos a tal efecto, así como en relación con el daño causado, lo que igualmente se suscita por ambas partes recurrentes, y, a tal efecto, se ha de tener en cuenta, como ya ha manifestado esta Sala en caso idéntico al presente, la exigencia de responsabilidad a la empresa demandada tiene su base en la actuación del Sr. Roberto , jefe inmediato del trabajador demandante, y con respecto a éste, y los hechos probados ponen de manifiesto que la empresa, tras conocer los hechos que se le imputaban al referido Sr., procedió a la apertura del correspondiente protocolo en materia de acoso laboral; y así entre los días 24 y 30 de marzo de 2015 la empresa recibe denuncias sobre la actuación del Sr. Roberto y de su comportamiento respecto de los trabajadores, llegando a solicitarse la apertura del correspondiente protocolo ante tales casos, y la empresa adopta inicialmente la medida cautelar de sustitución del Sr. Roberto por el Sr. Carlos Jesús , responsable de desayunos del centro de trabajo, con la finalidad de que no se pudiese producir coincidencia ente el denunciado y los trabajadores que le habían denunciado, iniciándose en 30 de marzo de 2015 el protocolo de acoso, cuyas conclusiones y fines alcanzados constan en documento, nº 4 aportado por la empresa en su ramo de prueba, , y en el que se solicita a la dirección de la empresa que se adopten

las correspondientes medidas correctoras expresas en relación con la actuación del Sr. Roberto , con objeto de que no se vuelvan a repetir las malas formas empleadas, debiendo mejorar su estilo de mando, así como que se recuerde a los trabajadores que deben realizar sus obligaciones laborales siguiendo las instrucciones de sus responsables, dentro del sentido común. Por lo que, se insta a la empresa a la adopción de medidas, sin que consta la efectiva adopción, salvo la sustitución (hecho probado séptimo), cuya falta de adopción de medidas disciplinarias es facultad de la empresa y no puede inducir a que ha consentido la actuación del codemandado, máxime cuando fue sustituido en su puesto de trabajo.

Por lo tanto, lo que nos encontramos es que el Sr. Roberto ha llevado a cabo su actuación, como responsable inmediato del trabajador demandante, de forma incorrecta y utilizando expresiones inadecuadas dentro de una relación laboral normalizada, lo cual conllevaría, tal como refiere la recomendación efectuada en las conclusiones del protocolo, que se llevase a cabo una actuación correctora en los términos que la empresa estimase oportuno, pero ello no tiene por qué implicar una vulneración de derechos fundamentales por parte de la empresa, ya que la misma no ha venido consintiendo esa actuación del Sr. Roberto , prueba de ello es que, nada más tener conocimiento de la misma, adopta una medida cautelar de sustitución e inicia el protocolo para los casos de acoso laboral, y es que una cosa es el acoso laboral moral que conlleva vulneración de derechos fundamentales, y otra diferente las situaciones de conflicto en el marco laboral, y específicamente entre el responsable y jefe de un servicio y los trabajadora que forman parte del mismo; pero es que, además, no consta que la empresa hubiese consentido tal situación, sino que, como se ha dicho, inicia el protocolo de actuación para tales casos y entrega las conclusiones al Comité de Empresa y a los denunciantes; por lo que, en tales condiciones, no puede sostenerse que, con independencia de la conducta del Sr. Roberto , corregible por la vía adecuada, la misma no genera para la empresa responsabilidad alguna en los términos pretendidos por la parte actora y recurrente.

No obstante, debe tenerse en cuenta que el acoso laboral precisa de una efectiva y seria presión psicológica, bien sea ésta de un superior o de un compañero - acoso vertical y horizontal- que sea sentida y percibida por el trabajador acosado al que causa un daño psíquico real que le hace perder la posibilidad de una normal convivencia en su propio ámbito profesional, pero en el caso de autos lo que se pone de relieve es que el Sr. Roberto de forma reiterada se dirigía a sus subordinados alzando la voz y con expresiones como "sois unos inútiles, subnormales, por sus cojones", pero ello, si bien sería corregible por la empresa, tal como ya se ha indicado, no consta que se admitiese o consintiese por la misma, ni que el alcance de tales expresiones pudiesen conllevar una vulneración de la dignidad del trabajador admitida por la empresa, sino que más bien nos hallamos ante una posible falta de

desconsideración y de trato a los subordinados que se genera en el marco de la propia relación laboral, pero que no puede conllevar para la empresa una responsabilidad derivada de la vulneración de derechos fundamentales de ataque a la dignidad del trabajador en los términos expresados; ni siquiera se justifica la relación de causalidad entre la patología psíquica, que dio lugar a un proceso de baja médica del trabajador demandante, con el acoso moral en el trabajo, ya que dicha baja médica fue dada por enfermedad común con posterioridad a la apertura del protocolo de actuación, y la relación de la misma con el ambiente laboral solamente se desprende de la propia manifestación del trabajador.

Por todo ello, y con aceptación del criterio del Ministerio Fiscal, debe estimarse el recurso de suplicación planteado, revocándose la sentencia recurrida, y, con estimación de la demanda, se absuelve a los demandados de las pretensiones de la demanda.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Social de este Tribunal, por la autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido:

Estimar los recursos de suplicación interpuestos por la empresa La Manga Club, S.L. y don Roberto , contra la sentencia número 3/2016 del Juzgado de lo Social número 2 de Cartagena, de fecha 11/01/2016 , dictada en proceso número 350/2015, sobre TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES, y entablado por D. Dimas frente a LA MANGA CLUB, S.L. y D. Roberto , habiendo sido parte el MINISTERIO FISCAL; y revocar como revocamos el pronunciamiento de instancia, y, con estimación de la demanda, se absuelve a los demandados de las pretensiones de la demanda.

Dese a los depósitos, si los hubiera, el destino legal.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de este Tribunal Superior de Justicia.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido al Servicio Común de Ordenación del Procedimiento (SCOP) y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiera sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingreso en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en Banco

Santander, cuenta número: ES553104000066101716, a nombre de esta Sala el importe de la condena, o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiese en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la Secretaría del SCOP, al tiempo de la personación, la consignación de un depósito de seiscientos euros (600 euros), en la entidad de crédito B anco Santander, cuenta corriente número ES553104000066101716, Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, haciendo constar como concepto el de Recursos y como dígito el 35.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigase en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.