

No cabe la extinción del contrato por acoso laboral sin reseñar ningún acto, comportamiento o práctica inaceptable hacia un trabajador por parte de la empresa, y sin identificar al autor o autores del supuesto acoso

Estima la Sala el recurso interpuesto por Iberia contra la sentencia que declaró extinguido el contrato con la trabajadora demandante por acoso laboral, y la condenó a indemnizarla por daños morales.

En el presente caso la juzgadora de instancia se apoyó en el criterio médico del perito de la trabajadora y del forense, en virtud de los informes elaborados tres años después de haberse producido el supuesto acoso, dado que la trabajadora ya no prestaba servicios efectivos, habiendo sido condenada la empleadora sin identificar al autor o autores del hostigamiento y sin reseñar ningún acto, comportamiento o práctica inaceptable hacia la demandante protagonizados por la empresa o por personal a su servicios. Se concluye que la decisión adoptada por la juzgadora de declarar resuelta la relación laboral sobre la base del incumplimiento, con vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora, de sus obligaciones contractuales por parte de la empresa, deviene injustificada y lesiva del derecho a la tutela judicial efectiva de la demandada que ni siquiera pudo conocer los hechos que motivaron su condena.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

Sala de lo Social

Sección 1.ª

Sentencia 197/2024, de 01 de marzo de 2024

RECURSO Núm: 2/2024

Ponente Excmo. Sr. EMILIO PALOMO BALDA

En la Villa de Madrid, a uno de marzo de dos mil veinticuatro, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por la/los Ilma/os. Sra/es. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

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 de suplicación número 2-24, interpuesto por IBERIA LAE SAU OPERADORA contra la sentencia de fecha veintiocho de septiembre de dos mil veintitrés dictada por el Juzgado de lo Social número 5 de MADRID, en sus autos número 142-23, seguidos a instancia de DÑA. Crescencia frente a DÑA. Delia, D. Guillermo, la aquí recurrente y MINISTERIO FISCAL en materia de extinción del contrato,

siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. EMILIO PALOMO BALDA, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos probados:

I. - El demandante La actora presta servicios para la mercantil, desde el 27 de junio de 1985, dentro del departamento 3ASU00- Seguridad, categoría profesional G SGT 3C, como Técnico de Grado superior en la Dirección de Seguridad Aérea, esto abarca Seguridad de las aeronaves, pasajeros y carga en todos los aeropuertos dónde opera Iberia, asegurando el cumplimiento de la normativa que marca AESA Y la de otros países, realizando auditorias, percibiendo un salario bruto anual incluido el prorrateo de pagas de 44.199,37 euros. (documental e incontrovertido).

II. - La demandante está adscrita al departamento de Gerencia y Seguridad y Emergencias de Iberia que desde el año 2019 está compuesto por 5 personas Felicísima, Fidela, Juan, Crescencia y Delia (doc. 14 de la demandada Ibera).

Delia tiene asignadas el área de España, Europa y Asia (testifical).

Son Jefes directos Delia y D. Guillermo (Testifical).

III. - En el departamento de Gerencia y Seguridad y Emergencias de Iberia se realizaron las siguientes inspecciones:

En 2018

Felicísima realizó 4 inspecciones

Fidela realizó 7 inspecciones

Juan realizó 3 inspecciones

Crescencia realizó 4 inspecciones

Delia realizó 9 inspecciones

En 2019

Felicísima realizó 5 inspecciones

Fidela realizó 3 inspecciones

Juan realizó 5 inspecciones

Crescencia realizó 9 inspecciones

Delia realizó 8 inspecciones

En 2020

Felicísima realizó 1 inspecciones

Fidela realizó 2 inspecciones

Juan realizó 1 inspecciones

Crescencia realizó 0 inspecciones

Delia realizó 1 inspecciones

En 2021

Felicisima realizó 7 inspecciones

Fidela realizó 6 inspecciones

Juan realizó 7 inspecciones

Crescencia realizó 0 inspecciones

Delia realizó 0 inspecciones

En 2022

Felicisima realizó 7 inspecciones

Fidela realizó 9 inspecciones

Juan realizó 12 inspecciones

Crescencia realizó 0 inspecciones

Delia realizó 2 inspecciones

(doc. 14 demandada Iberia)

IV. - Se da por reproducido el Expediente de despido colectivo número NUM000 de 4.12.2017, cuyo último plazo de apertura fue del 5 de julio a 5 de agosto de 2019 (doc. 9 y 10 de Iberia). La demandante presentó solicitud de extinción de contrato de trabajo de baja incentivada el 16.7.2019 (doc. 1 de la actora). Se da por reproducido los documentos 10 y 11 de Iberia).

V. - La demandante ha causado baja por incapacidad temporal durante los siguientes periodos: del 28.1.2020 a 4.3.2021, del 1.3.2022 a 29.11.2022 y desde 1.2.2023 hasta la actualidad (doc. 7, 8 y doc. 7 a 9 de la actora).

VI. - La parte demandante presenta trastorno adaptivo (informe forense y pericial de Iberia) y de ansiedad generalizada que guarda nexo causal con estrés laboral con criterios diagnóstico de mobing o acoso (informe médico forense). Este trastorno adaptativo y su evolución natural, el trastorno depresivo mayor, son consecuencia del acoso laboral sufrido en la empresa donde trabaja de 4 años de evolución (pericial de la actora).

VII. - Se dan por reproducidos los WhatsApp aportados como doc. 4 de la codemandada Dña. Delia y D. Guillermo.

VIII. - Se celebró el preceptivo acto de conciliación, con resultado sin efecto por no comparecencia de la demandada (documento de la demanda).

IX. - La parte actora no ostenta ni ha ostentado la cualidad de representante de los trabajadores.

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

Estimo parcialmente la demanda de despido interpuesta por Dña. Crescencia frente a la empresa IBERIA LAE S.A.U. OPERADORA, y frente a Dña. Delia y D. Guillermo. Declaro extinguida la relación laboral que unía a Dña. Crescencia y IBERIA LAE S.A.U. OPERADORA, con efectos desde la presente resolución judicial, condenando a la empresa a abonar al actor en concepto de indemnización la cantidad de 145313 euros y en concepto de indemnización resarcitoria por vulneración de derechos

fundamentales por acoso laboral la cantidad de 7501euros. Se condena a IBERIA LAE S.A.U. OPERADORA el cese inmediato en la intromisión ilegítima de los citados derechos de la trabajadora hasta la efectividad de la extinción de la relación laboral.

Se absuelve a Dña. Delia y D. Guillermo de los pedimentos de la demanda.

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte DEMANDADA, IBERIA LAE SAU OPERADORA formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha tres de enero de dos mil veinticuatro, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día veintiocho de febrero de dos mil veinticuatro para los actos de votación y fallo.

SÉPTIMO: En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- I.- La sentencia de instancia, estimando en lo sustancial la demanda interpuesta por la actora, nacida en 1965, técnico de grado superior adscrita el Departamento de Gerencia y Seguridad y Emergencias de la compañía Iberia, en la que ingresó el 27 de junio de 1985, ha declarado extinguida la relación laboral que le unía con su empleadora por haber incurrido ésta en un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales relacionado con una situación de acoso laboral, que le ha ocasionado un trastorno adaptativo y de ansiedad generalizada, por el que ha permanecido de baja médica en diferentes períodos, vulnerando así sus derechos fundamentales, razón por la cual la magistrada "a quo", a la indemnización por la resolución del contrato de trabajo, ascendente a 145.313 euros, ha agregado la de 7.501 euros en compensación de los daños morales sufridos, sirviéndose como criterio orientador para su cuantificación de la sanción pecuniaria prevista en la LISOS para una infracción de esa naturaleza

II.- A la luz del contenido de la mencionada resolución judicial, dos extremos deben significarse de entrada; el primero de ellos es que la juzgadora ha considerado probado la existencia del acoso en base exclusivamente a la opinión coincidente del perito que depuso a instancia de la demandante y de la médica forense, sin que ni en la declaración de hechos probados ni en la fundamentación jurídica de la sentencia haga alusión a ningún acto concreto de hostigamiento en el trabajo, ni al momento en que se produjo, ni a sus autores. En conexión con esto último, el segundo punto destacable es que la magistrada ha absuelto a los dos superiores directos codemandados, a los que la actora imputaba esa conducta, al no haber aportado indicios de que hubiesen incurrido en ella.

SEGUNDO.- I.- El recurso que ha formalizado la representación letrada de Iberia con la pretensión principal de que se revoque el fallo del Juzgado de lo Social núm. 5 de Madrid por no haber quedado acreditado el incumplimiento que se le atribuye, y la subsidiaria de que se deje sin efecto la condena al pago de la indemnización adicional, se estructura en siete motivos, cinco dirigidos a alterar el relato histórico de la sentencia y dos de discrepancia con la aplicación del derecho.

II.- Mediante el motivo que encabeza el recurso la demandada trata de completar el hecho probado tercero, en el que la sentencia da cuenta de las inspecciones de seguridad de la aviación asignadas a cada uno de los empleados que forman parte del Departamento de Gerencia y Seguridad y

Emergencias en los años 2018 a 2022, con un nuevo párrafo en el que se recojan las inspecciones llevadas a cabo por los diferentes empleados en los años 2015 a 2017, con lo que trata de evidenciar que el número de inspecciones varía cada año de forma completamente aleatoria.

La adición postulada es manifiestamente intrascendente para mutar el signo del fallo, y debe por ello ser desestimada. De un lado, la demandante no se integró en el susodicho Departamento hasta el 4 de septiembre de 2017 (folio 362). De otro, el dato consignado en el ordinal concernido, consistente en que, la demandante, después de hacer 4 inspecciones en 2018 y 9 en 2019, no efectuó ninguna en los tres años siguientes, debe ser valorado teniendo presentes las circunstancias que la recurrente pone de manifiesto al instar la ampliación el hecho probado quinto de las que se desprende que en esos tres ejercicios no prestó servicios efectivos.

III.- El motivo numerado segundo propone añadir un nuevo párrafo al hecho probado cuarto, en el que tiene por reproducido el expediente de despido colectivo tramitado en el año 2017, a fin de dejar constancia de que con fecha 23 de diciembre de 2019, la Subcomisión de Seguimiento del mencionado expediente, del personal de tierra, aprobó el listado con los 107 trabajadores a los que se denegó la solicitud de adscripción voluntaria al despido, unido como Anexo III.

Tampoco podemos aceptar esta solicitud, pues para respaldarla la recurrente designa el documento 10 de su ramo de prueba, que el ordinal concernido tiene por reproducido, lo que comporta que la apostilla resulta innecesaria por cuanto que la Sala puede examinarlo en su integridad sin necesidad de perturbar la relación de probanzas. Y al respecto, lo que se observa es, por una parte, que el Anexo III comprende todas las solicitudes de bajas incentivadas y prejubilaciones presentadas a partir del año 2017 que fueron denegadas, por otra, que la actora pidió la baja incentivada el 16 de julio de 2019, esto es, dentro del último plazo de apertura previsto, que se extendía del 5 de julio al 5 de agosto de 2019, y, finalmente, que de las solicitudes de baja voluntaria incentivada cursadas en el tramo indicado se denegaron siete, incluida la de la actora.

IV.- El siguiente motivo de revisión fáctica incide en el ordinal quinto, en el que relacionan los períodos de incapacidad temporal padecidos por la trabajadora (28 de enero de 2020 a 4 de marzo de 2021, 12 de marzo a 29 de noviembre de 2022 y 1 de febrero de 2023 en adelante), y tiene como finalidad añadir que disfrutó vacaciones desde el 6 de marzo de 2021 hasta el 20 de abril de 2021 (por error material inducido por la redacción de la demanda se dice "6 de marzo de 2020"), que del 21 de abril de 2021 al 28 de junio de 2022 la relación se mantuvo en suspenso por su adscripción al ERTE COVID y que entre el 4 de diciembre de 2022 y el 31 de enero de 2023 permaneció de vacaciones. La recurrente pretende demostrar así que, desde el inicio del supuesto hostigamiento, en el mes de julio de 2019, la actora sólo prestó servicios de modo efectivo hasta el mes de diciembre de ese mismo año.

El motivo se acoge. En primer lugar, los documentos alegados, cuyo ajuste a la realidad no ha sido cuestionada de contrario, evidencian la afectación de la demandante al ERTE por fuerza mayor COVID, en la modalidad de suspensión contractual, del 21 de abril de 2021 al 28 de junio de 2022, y que entre el 4 de diciembre de 2022 y el 31 de enero de 2023 tomó vacaciones, siendo hecho conforme entre las partes que entre el 6 de marzo y el 21 de abril de 2021 gozó del tiempo de descanso anual. Y, en segundo lugar, los particulares reseñados pueden ser relevantes para la decisión que corresponde adoptar por lo que procede su inclusión.

TERCERO.- I.- A través del motivo cuarto, que por su importancia, merece atención aparte, el Letrado de Iberia aspira a suprimir la redacción que la juzgadora ha dado al hecho probado sexto, en el que describe las dolencias psíquicas que aqueja la actora y las conecta con el acoso laboral de que era víctima, y su sustitución por el texto alternativo que ofrece, expresivo de que "*presenta trastorno adaptativo y de ansiedad generalizada asociado a un estrés laboral*", en apoyo del cual cita la prueba

pericial propuesta por una y otra parte y el informe elaborado por la médica forense, que analiza en el desarrollo del motivo.

Interesa resaltar que todos ellos coinciden en que el trastorno psíquico que padece la demandante es reactivo al entorno laboral, pero mantienen posiciones diferentes a la hora de identificar el factor desencadenante. Para los peritos que firman el informe aportado por la empresa trae causa del *"conflicto laboral que se relaciona con negativa a concesión de acogerse a un ERE en 2019"*. Para el que suscribe el presentado por la interesada, es *"consecuencia del acoso laboral sufrido en la empresa donde trabaja"*. Para la médica forense tiene su origen en una situación de estrés laboral, existiendo criterios diagnósticos que permiten establecer el de acoso.

II.- Dicho lo anterior, a efectos de resolver de forma adecuada la petición que plantea la empresa, es menester comenzar advirtiendo que el término "acoso" es un concepto polisémico que en nuestro ordenamiento jurídico tiene distintas acepciones. El que se produce en el ámbito de las relaciones laborales, al margen de las manifestaciones específicas expresamente reguladas, como el discriminatorio y el sexual, es decir, el denominado "acoso moral", supone un atentado contra el derecho a la dignidad personal y a la integridad física y moral consagrados en los arts. 10.1 y 15 de la Constitución, así como contra el debido respeto a la dignidad de las personas asalariadas en el desarrollo de la actividad laboral reconocido en los arts. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores y 26.2 de la Carta Social Europea.

La segunda observación general que ha de efectuarse antes de descender al examen de la revisión propuesta, hace referencia al art. 1 a) del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que España ya había ratificado en la fecha en que se celebró el acto de juicio, en tanto establece una noción común para identificar ambos riesgos, como *"un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género"*.

Conviene enlazar esta definición con la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en la sentencia 56/2019, de 6 de mayo, en el sentido de que las conductas o situaciones que tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del empleado, y ser constitutivas de acoso laboral, pueden ser muy diversas.

III.- Corolario de lo expuesto es que para poder apreciar la existencia de acoso moral en el trabajo es indispensable que existan actos, por acción o por omisión, conductas o prácticas, intencionales o no, reiteradas o no, que resulten inadmisibles, o amenazas de tales comportamientos, que provoquen algún daño psicológico al trabajador o sean susceptibles de ocasionarlo.

Por consiguiente, en el supuesto de que el afectado accione judicialmente contra ese tipo de actuaciones por lesivas de sus derechos fundamentales, deberá, conforme dispone el art. 181.2 de la Ley reguladora del orden social, aportar los hechos indiciarios en los que asienta su afirmación de que es o ha sido víctima de acoso moral. En el caso de que cumpla esa carga probatoria, el magistrado que conozca del litigio deberá consignar en el apartado histórico de la sentencia, los datos fácticos de las que se desprende la existencia del hostigamiento denunciado, cuya consignación, en cumplimiento de lo previsto en el art. 97.2 de ese mismo Texto legal, no puede ser sustituida por un aserto que entraña una valoración de alcance jurídico predeterminante del fallo, cuál es que la actora sufrió acoso laboral de cuatro años de evolución, basado únicamente en el criterio manifestado por sendos facultativos que no son los que le prestan atención médica, tanto más, si como ocurre en el supuesto de autos, concurren los siguientes elementos de juicio: a) ni en ese apartado de la sentencia ni en los fundamentos de derecho se recoge acto, comportamiento o práctica inaceptable alguna hacía la demandante protagonizados por la empresa o por personal a su servicio; b) la actora no prestó

servicios efectivos en los tres últimos años y medio; c) la sentencia absuelve a los dos superiores codemandados, a los que la trabajadora imputaba esa conducta, al no existir un principio de prueba de que hubiesen incurrido en ella, lo que supone una contradicción "in terminis".

IV.- De acuerdo a lo razonado, y a la vista de las concretas circunstancias del caso, la expresión "acoso laboral" como causa del trastorno del ánimo que padece la actora, ha de tenerse por no puesta en la relación de probanzas, y no tomarse en consideración en el momento de decidir el fondo del asunto, no pudiendo ser sustituida por otra, como la que propugna la empresa, sustentada exclusivamente en el informe de su perito, que asimismo preconfiguraría el fallo.

CUARTO.- El quinto y último de los motivos de carácter fáctico que plantea la empresa está encaminado a introducir un nuevo hecho probado en el que se deje constancia de que Iberia cuenta con un protocolo de acoso sexual y mobbing a disposición de todo el personal del que la actora hizo uso en el año 2008 a los fines que especifica, a lo que se ha de acceder pues así resulta de los documentos designados y la empresa le otorga relevancia para la resolución del recurso en la medida que acredita que la demandante, aun teniendo conocimiento del canal interno de denuncia de esas conductas, no activó dicho mecanismo.

QUINTO.- I.- Situados ya en el ámbito de la censura jurídica, nos encontramos con que la mercantil recurrente, en el motivo sexto del recurso, denuncia la infracción de los arts. 49.1.j) y 50 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art. 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Aduce, en esencia, que: a) no han quedado acreditados los indicios alegados en la demanda como descriptivos de una conducta de acoso; b) no resulta viable justificar la condena a partir de un informe pericial médico, sin otras pruebas adicionales; c) no cabe apreciar acoso sin acosador; d) la demandante no denunció el mobbing de que dice fue objeto a través del canal y del protocolo establecidos en la empresa; e) el trastorno psíquico deriva de la frustración de su expectativa de poder acogerse al expediente de despido colectivo, sin que ello comporte, per se, hostigamiento alguno.

II.- La suerte favorable del presente motivo fluye con claridad de los razonamientos expuestos al resolver el cuarto. La exigencia de una fundamentación sólida, objetivamente racional y respetuosa con el derecho a la tutela judicial efectiva de las resoluciones judiciales, impide apoyar la estimación de la demanda de extinción del contrato, por un pretendido acoso moral, en el mero criterio médico del perito de la trabajadora y del forense, fijado en sendos informes elaborados el 12 y el 11 de abril de 2023 respectivamente, más de tres años después de haberse producido el supuesto acoso, dado que la trabajadora no prestaba servicios efectivos desde el 28 de enero de 2020, máxime si la condena a la empleadora se realiza sin identificar al autor o autores del hostigamiento y sin reseñar ningún acto, comportamiento o práctica inaceptable hacía la demandante protagonizados por la empresa o por personal a su servicio.

En esa tesitura, la decisión adoptada por la juzgadora de declarar resuelta la relación laboral sobre la base del incumplimiento, con vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora, de sus obligaciones contractuales por parte de la empresa, inobservancia sobre la que no ofrece detalle alguno, deviene injustificada y lesiva del derecho a la tutela judicial efectiva de la demandada que ni siquiera pudo conocer los hechos que motivan su condena.

III.- En esa misma línea, resulta oportuno traer aquí a colación las reflexiones efectuadas por la Sección 6.ª de esta Sala en las sentencias de 11 y 25 de octubre de 2021 (Rec. 418/2021 y 465/2021), que pueden resumirse del siguiente modo:

1.º) Las evaluaciones que realizan los facultativos, en los casos en que aluden a situaciones de acoso, teniendo en cuenta las manifestaciones y sintomatología del paciente, no pueden valorarse como la prueba plena de que tales situaciones han acaecido, con implicación de otras personas, al no haber

presenciado los hechos. Se trata de un elemento más a valorar en el proceso judicial y no de un dato decisivo, y menos aún, cabe añadir, único.

2.º) Lo fundamental es la prueba de la conducta acosadora, pues el cuadro clínico tanto puede venir causado por un acoso real como por una sensación subjetiva de acoso, aunque no haya simulación de síntomas, como por una reacción del trabajador ante conductas ilícitas del empleador, pero que jurídicamente no pueden ser calificadas como acoso, como, en fin, por una vivencia del empleado relacionada con estrés en el trabajo, pero no con acoso.

IV.- A tenor de lo argumentado, no habiendo quedado acreditado que Iberia incurriese en algún incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones contractuales, incardinable en el art. 50.1 del Estatuto de los Trabajadores, la sentencia de instancia, al acoger la demanda formulada por la actora cometió las infracciones que se le imputan, por lo que procede su revocación y la absolución de la empresa, en concordancia por lo informado por el Ministerio Fiscal, lo que hace innecesario abordar el estudio del último motivo, subsidiario del precedente.

SEXTO.- Atendiendo a lo prevenido en los arts. 203 y 235.1 de la Ley reguladora de esta jurisdicción, el éxito del recurso de la mercantil demandada conlleva, una vez firme esta resolución, la devolución del depósito de 300 euros, así como de la cantidad de condena consignada, y que no haya lugar a imponerle las costas causadas.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLAMOS

Debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Iberia LAE Operadora, S.A. contra la sentencia de fecha 28 de septiembre de 2023, del Juzgado de lo Social núm. 5 de Madrid, dictada en el procedimiento seguido a instancia de D.ª Crescencia con el n.º 142/2023, en materia de extinción del contrato, que se revoca. En su lugar, desestimamos la demanda rectora de autos, absolviendo a la empresa recurrente de las pretensiones deducidas en su contra, manteniendo el pronunciamiento referido a las personas físicas codemandadas. Sin costas.

Una vez firme esta resolución devuélvase a Iberia el depósito de 300 euros, así como la cantidad de condena consignada.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS.

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando

proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826000000 000224 que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos 35, Madrid.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco de Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento número 2826000000000224.

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.