

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 18:

## EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN

PABLO GIMENO DÍAZ DE ATAURI  
DANIEL PÉREZ DEL PRADO  
Investigadores en formación. Becarios FPU  
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid

### I. SUPUESTO DE HECHO

En el supuesto anterior, doña Alicia Torres obtuvo una sentencia favorable a sus pretensiones con fecha 29 de junio. A continuación se reproduce el tenor literal de la sentencia:

En la ciudad de Burgos a 29 de junio de dos mil nueve

D. Ángel A. B. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social n.º 1 del Juzgado de Burgos, tras haber visto los presentes autos sobre DESPIDO Y EXTINCIÓN DE CONTRATO entre partes, de una y como demandante Dña. Alicia T., que comparece asistido del Letrado Dña. Pilar S. L. y de otra como demandado D. Jesús M., que comparece asistido de la letrada D.ª Carmen T. P; y «La Bodega» SL, que comparece asistido del Letrado D. José M.,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Con fecha 20 de marzo de 2009 tuvo entrada en este Juzgado demanda por EXTINCIÓN DE CONTRATO formulada por Dña. Alicia T. contra D. Jesús M. y «La Bodega, S.L.», por la que en base a los hechos y fundamentos

en ella expuestos solicita se dicte sentencia de conformidad con lo dispuesto en la súplica de la demanda y, además, se le abone la cantidad de 60.000,00 euros en concepto de daños morales.

SEGUNDO. Con fecha 20 de marzo de 2009 tuvo entrada en este Juzgado demanda por DESPIDO formulada por Dña. Alicia T. contra D. Jesús M. y «La Bodega, S.L.», por la que en base a los hechos y fundamentos en ella expuestos solicita se dicte sentencia de conformidad con lo dispuesto en la súplica de la demanda y, además, se le abone la cantidad de 60.000, 00 euros en concepto de daños morales.

TERCERO. Por reparto correspondieron a este Juzgado, que las admitió a trámite y tras la tramitación pertinente, las acumuló por Providencia de 10 de abril de 2009, y dando traslado a las partes, se señaló el día 16 de mayo de 2009, para la celebración de los actos de conciliación, y en su caso juicio, en cuyo acto las partes comparecientes se afirmaron y ratificaron en sus pretensiones, practicándose las pruebas propuestas y que SS.<sup>a</sup> estimó pertinentes y en trámite de conclusiones se elevaron a definitivas las peticiones, quedando el juicio concluso y visto para Sentencia. En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

#### HECHOS PROBADOS

PRIMERO. La actora, D.<sup>a</sup> Alicia T. ha venido prestando sus servicios por cuenta de la empresa «La Bodega, S.L.» con una antigüedad del 1 de enero de 2008, categoría profesional de camarera, y con un salario mensual de 1.154,50 euros con prorrata de pagas extraordinarias.

SEGUNDO. La actora prestaba servicios como camarera en la barra del centro de trabajo de la Avenida del Cid, en BURGOS, a las órdenes directas del jefe de barra Jesús M.

TERCERO. Don Jesús M. había iniciado su relación laboral con la empresa el 1 de enero de 2001, a través de un contrato eventual de un año de duración y con la categoría profesional de camarero. Llegado a término el contrato temporal, el 1 de enero de 2002, fue transformado en indefinido bajo la modalidad de contrato para el fomento de la contratación indefinida, al amparo de la DA 1.<sup>a</sup> Ley 12/2001. Dos años después, fue promocionado a Jefe de barra.

CUARTO. Con fecha 24 de noviembre de 2008, Don Juan José L. M., celebró reunión con Doña Alicia T., en la que le comunicó que estaba siendo acosada sexualmente por parte de Jesús M., su superior directo. Adjuntaba como prueba un mensaje de texto sms del número 678 016 785.

QUINTO. Con fecha 27 de noviembre el responsable de personal inició el oportuno expediente disciplinario para corroborar la veracidad de los hechos. Don Jesús M. fue citado y, al conocer lo que se le imputaba, negó rotundamente lo ocurrido. El expediente fue archivado diez días después, según la empresa, por falta de pruebas. En particular, por lo que hace al mensaje de texto, no proviene de un móvil de la empresa, ni consiguió demostrarse que perteneciera a D. Jesús o fuere enviado por él.

SEXTO. Por testifical, D. Ramón A., compañero de la actora, admitió haberla visto salir llorando en una ocasión de la cámara de refrigeración y cuando le pre-

guntó el motivo, ella le contó que se sentía acosada por Don Jesús, solicitándole que la esperara a la salida del trabajo. No obstante, el testigo admitió no haber visto al demandado en aquella ocasión.

SÉPTIMO. La trabajadora faltó injustificadamente al trabajo los días 15 y 16 según consta en el documento 12 de la prueba aportada por la empresa

OCTAVO. El 17 de diciembre la actora acude a los Servicios Médicos de la Comunidad de Madrid presentando un trastorno ansioso-depresivo severo. Refirió que «desde hace más o menos un mes, a raíz de un acoso sexual, comienza con ansiedad importante, tristeza e insomnio, que se agrava cuando le comenta a una compañera el tema y toda la empresa se entera de su problemática». Se le diagnosticó un trastorno ansioso-depresivo severo, y se le reconoce la incapacidad temporal como consecuencia de tal trastorno.

NOVENO. El 2 de febrero, la actora presenta papeleta de conciliación en el SMAC solicitando la extinción del contrato de trabajo por grave incumplimiento del empresario de sus obligaciones laborales, no presentándose la parte empresarial al acto de conciliación.

DÉCIMO. Por carta entregada mediante burofax el 9 de febrero, la empresa comunicó a la actora la extinción del contrato de trabajo. El tenor de esta carta es el siguiente: «Le comunicamos que la Dirección de la Empresa ha decidido rescindir su contrato de trabajo sobre a la base de lo dispuesto en el art. 54.2.a) ET, por faltas de asistencia al trabajo los días 15 y 16 de noviembre y con fecha de efectos desde el momento de recepción del escrito.»

UNDÉCIMO. D. Jesús M. acudió en septiembre de 2003 a la consulta del Centro de Salud «Isabel II» del IMSALUD con un cuadro de angustia, con toda su sintomatología, en grado florido. Se le impone tratamiento, que desde el principio es en dosis altas, así como una serie de normas de vida y consejos, estos extensibles al resto de la familia, con la intención de paliar consecuencias indeseables. Asimismo, por anamnesia se descubre un conflicto en el medio de trabajo, que, a pesar de estar latente, contribuye a que la situación sea más conflictiva.

DUODÉCIMO. Los calendarios y cuadrantes de trabajo a D. Jesús M. y de la actora los aporta la empresa como documento 15 de su prueba, y en aras de la brevedad se tienen aquí por reproducidos.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO Los anteriores hechos declarados probados se desprenden de la prueba documental obrante en autos (art. 97.2 LPL), con las siguientes excepciones: el hecho probado 5 es una síntesis de lo declarado por la actora en su interrogatorio judicial y por el testigo compañero de trabajo en el juicio oral. El hecho probado 8 se ha basado en el informe médico aportado por la actora como documento 1 de su prueba, y en la declaración del psiquiatra Dr. D. Eugenio S. No se admite la prueba número 7 (grabación telefónica realizada por la actora) por entender que no ha sido obtenida de acuerdo con los requisitos exigidos por la Ley y, en particular, vulnerando el derecho a la intimidad de D. Jesús M. (art. 90.1 LPL y 283.3 RLEC 1/2000).

En relación con esto último, la parte demandante formuló recurso de reposición en el propio juicio alegando que la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional (con cita de las SSTC 66/1995, 55/1996 y 37/1998) sobre grabaciones de sonido e imágenes exige para su validez la aplicación del principio de proporcionalidad y, en particular, que la prueba sea idónea, necesaria y equilibrada; que tales requisitos concurren en el presente caso y que, dada la importancia de la prueba en juego, su inadmisión generaría indefensión para la demandada. La protesta es rechazada sobre la base de que esa misma Jurisprudencia no ampara cualquier fórmula para la obtención de la prueba, constituyendo la grabación de una conversación privada, sin conocimiento del otro interlocutor, una intromisión ilegítima en la intimidad de éste que la Ley no puede tolerar.

No obstante, se consigna en acta a los efectos del art. 87.2 y 191.a) LPL.

SEGUNDO. El codemandado, D. Jesús M., opone la excepción de falta de legitimación pasiva, excepción que debe prosperar en atención a las siguientes consideraciones: este Juzgado carece de competencia para enjuiciar su conducta. Una presunta responsabilidad de D. Jesús no se encuentra incluida dentro del elenco de supuestos del art. 2.º LPL, ciñéndose la competencia de este Juzgado a conocer reclamaciones entre empresario y trabajador. Por ello, no siendo D. Jesús M. empleador de la actora, carece de legitimación pasiva en un pleito en el que se impugna un despido acordado por la empresa. Y ello sin perjuicio de las acciones civiles o penales que la actora pueda entablar frente a él.

TERCERO. En el caso enjuiciado se acumulan las acciones por resolución del contrato «ex» art. 50 del ET y por despido por imperativo del art. 32 de la vigente LPL para la resolución de todas las cuestiones planteadas en un solo juicio, debiendo resolver ambas acciones conjuntamente para evitar actuaciones que tiendan a privar de efectos a las respectivas acciones, siendo difícil fijar criterios para poder determinar cuál de ambas acciones debe ser analizada y resuelta en primer lugar.

A este respecto, como bien ha señalado la STSJ de Aragón de 20 de noviembre de 1996, «la prevención contenida en el artículo 32 del Texto Procesal obligando a debatir en un mismo juicio las acciones de rescisión y despido formuladas por el trabajador, tiene un sentido finalista claro y comprensible cual es el de evitar resoluciones separadas que puedan ser contrarias entre sí desde diversos aspectos, o que, por virtualidad de sus específicos pronunciamientos, llegue a ser de difícil o imposible ejecución. En tal sentido, es claro que en el mismo y único proceso deben quedar resueltas todas las cuestiones planteadas, comportando la decisión adoptada en la sentencia una composición armónica de ambas pretensiones y de sus consecuencias legales que deje completamente clarificados los derechos y deberes de las partes en conflicto y la subsistencia o no de la relación de trabajo».

CUARTO. Planteadas así las cosas, corresponde en primer lugar resolver la cuestión relativa a la extinción voluntaria de la relación laboral en tanto que su otorgamiento o denegación determina el examen de la segunda (SSTS de 23 de diciembre de 1996, R.º 2.205/1996; de 25 de enero de 2007, R.º 2.851/2005).

QUINTO. Pues bien, en relación a la primera cuestión, la parte demandante alega la existencia de acoso sexual por parte de D. Jesús, situación que, además, habría consentido la empresa al cerrar de forma «precipitada» la investigación, según consta en la demanda; al no adoptar medida preventiva alguna; y al no haber, en definitiva, impuesto ningún tipo de sanción al supuesto acosador.

La empresa, por su parte, alega la inexistencia de pruebas suficientes como para emprender medida preventiva o sancionadora alguna, tal y como ha quedado reflejado en los hechos probados.

Se trata esta última cuestión, la relativa a la existencia de pruebas o indicios suficientes, de un elemento central para la resolución del problema planteado y, ello, no solamente porque pueda implicar la extinción última de la relación laboral sino porque, mucho antes, determina a quién corresponde la carga de la prueba. A este respecto, debemos recordar que el art. 96 LPL establece que «en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad». Así las cosas, acreditados los mencionados indicios, se produce una inversión de la carga probatoria que determina que sea la parte demandada quien alegue y pruebe en su caso que las medidas adoptadas son razonables, objetivas y proporcionadas.

Sin embargo, en el presente caso no podemos pasar a ese segundo estadio procesal, el de la inversión, en tanto que la demandante no ha logrado siquiera demostrar la existencia de indicios suficientes que conlleven la aplicación del mecanismo dispuesto en el mencionado precepto. En efecto, del relato fáctico se desprende que la parte actora no ha conseguido adicionar a la propia declaración ningún otro tipo de material indiciario que la auspicie y soporte y, esto, sobre la base de los siguientes argumentos: A) no se ha conseguido acreditar la autoría y/o procedencia del mensaje de texto SMS con contenido de índole ofensivo; B) de la declaración testifical del compañero de la actora (hecho probado 6) no se desprende tampoco la existencia de una situación de agresión o acoso sexual, en tanto que sólo la vio «salir llorando de la cámara frigorífica», pero no vio a nadie más; C) la empresa tomó las medidas adecuadas ante la denuncia de su trabajadora, concluyendo sus pesquisas con el cierre de la investigación por falta de pruebas; D) no se ha aportado ningún otro material probatorio más allá de la propia declaración de parte. Así, no es que la Ley exija una especial fuerza probatoria a quien alega haber sido víctima de acoso sexual, ya que basta con «meros indicios», pero es necesario llegar a ese límite mínimo, cosa que no ocurre en el presente caso. Como señala la STSJ de Madrid de 16 de noviembre de 2002, el acoso sexual implica una actividad «hostil» por parte de quien lo realiza y, a la hora de exigir responsabilidad por ello, «este carácter hostil no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinosa, aun cuando sea muy a tener en cuenta, sino que debe ser ponderado atendiendo a las circunstancias».

Por todo ello, al no haberse conseguido acreditar ni siquiera indiciariamente el hecho de haber sufrido acoso sexual, no concurren las causas a que se refiere art. 50 ET, por lo que no ha lugar a la extinción del contrato.

SEXTO. No obstante, aún queda por resolver una segunda cuestión, pues con la presente demanda la parte actora también impugna el despido a que se hace mención en el hecho probado 10.

A este respecto, se ha de indicar que para que un despido sea calificado como procedente ha de quedar acreditado por el empresario la realidad y entidad de las faltas atribuidas a quien hoy acciona, asumiendo la carga de probar los hechos en que fundamenta su posición (arts. 217 LEC, 55.3 ET y 105.1 LPL), y ser subsu-

mible la conducta de la parte demandante en alguno de los supuestos de incumplimiento contractual grave y culpable especificados en el art. 54 ET, siendo, por otra parte, facultad del juzgador la de revisar la valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones efectuadas por el empresario (art. 58.2 ET), teniendo en cuenta para ello la graduación que de ellas se efectúe en las circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes, anteriores y coetáneas, con especial atención al factor humano. Ello exige la aplicación analógica de las circunstancias impeditivas y modificativas de la responsabilidad propias del derecho disciplinario en general, a fin de obtener una perfecta correlación entre infracción, infractor y sanción, a través de una tarea individualizadora en el caso enjuiciado, en la que se tengan en cuenta la conducta observada, contexto, naturaleza de la infracción, entre otros; así como el recíproco comportamiento de los intervinientes, con el fin de obtener una proporcionalidad entre la falta eventualmente cometida y la sanción impuesta.

En este sentido, es doctrina reiterada del Tribunal Supremo (STS de 20 de febrero de 2001, entre otras), interpretando el citado art. 54 ET, que las cuestiones situadas en el área disciplinaria o sancionadora de esta rama del ordenamiento jurídico han de poder ponderarse en todos sus aspectos, tanto objetivos como subjetivos, teniendo presentes los antecedentes del caso y las circunstancias coetáneas, para precisar si en la conducta imputada al trabajador se dan o no la gravedad y culpabilidad que como requisitos de imprescindible concurrencia impone el mencionado precepto, dado que la máxima sanción que para el trabajador comporta el despido sólo puede imponérsele si ha realizado el acto imputado con plena conciencia de que la conducta afecta al elemento espiritual del contrato. Dicho de otra forma, los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, valorando las circunstancias concurrentes en una tarea individualizadora.

Pues bien, atendiendo a las circunstancias concretas del presente caso resulta difícil vislumbrar la gravedad y culpabilidad que exige el art. 54 ET a la hora de configurar el supuesto prescrito en su apartado 2 marginal a) y, ello, por varios motivos: A) el art. 9 del Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Burgos (*BO* Burgos n.º 185, de 26 de septiembre de 2007) se remite, en materia disciplinaria, al Convenio Estatal; B) por su parte, el Acuerdo Colectivo de ámbito estatal de Hostelería (*BOE* n.º 48, de 25 de febrero de 2008) en su art. 38 califica la situación descrita en autos como falta grave; C) en conexión con la doctrina jurisprudencial expuesta, el mencionado convenio reserva la máxima sanción, esto es, el despido disciplinario, para los supuestos de faltas muy graves.

SÉPTIMO. Sobre la base de todo lo anterior, y sin perjuicio de que la empresa pueda sancionar la conducta de los días 15 y 16 (hecho probado 7) con un grado de falta menor a la de muy grave con que lo hizo, procede afirmar que no existe causa legal para el despido de la actora, debiendo declarar el mismo como improcedente «ex» art. 108 y 109 LPL.

OCTAVO. Por último, común a ambas demandas resulta la petición adicional de indemnización en concepto de daños morales. En tanto que este tribunal ha entendido que no se han aportado indicios suficientes en torno a la existencia de acoso sexual por parte de la actora (FJ. 5), no pueden concurrir las causas que lógicamente determinarían el surgimiento de ese hipotético daño. De ahí, que simplemente esto valga para rechazar la pretensión.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLO

Estimando la parcialmente demanda de despido y desestimando íntegramente la de extinción interpuestas por D.<sup>a</sup> Alicia T. frente a la empresa «La Bodega, S.L.» y D. Jesús M. debo:

1.º Declarar que no ha lugar a la resolución del contrato «ex» art. 50 ET.

2.º Declarar improcedencia del despido efectuado, condenando a «La Bodega, S.L.» a que, dentro del plazo de cinco días desde la notificación de la presente, opte entre la readmisión del trabajador o le abone, en concepto de indemnización, la suma de DIECISÉIS MIL SESENTA Y SIETE euros CON CINCUENTA Y DOS CÉNTIMOS (16.067,52) euros, y, en todo caso, los salarios dejados de percibir desde el de febrero de 2009 hasta que se le notifique ésta sentencia a la condenada.

3.º Estimar las excepciones de falta de legitimación pasiva alegadas por D. Jesús M., absolviéndole en consecuencia de los pedimentos formulados en su contra.

4.º No haber lugar a indemnización adicional alguna.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella podrán interponer Recurso de Supplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 150,25 euros en la cuenta abierta en Banesco c/ Orense 19 Burgos a nombre de este Juzgado con el num. 0000/nº de exp y año/oficina 0000 acreditando mediante la presentación del justificante caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en Banco Ban c/ Orense 19, Burgos a nombre de este juzgado, con el nº 0000/nº de exp. y año/oficina 0000 la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

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

PUBLICACIÓN. Leída y publicada fue la anterior Sentencia en el día 29 de junio de 2009 por el Ilmo. Sr. Magistrado/Juez D. Ángel A. B. que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Juzgado. Doy fe.

## II. CUESTIONES

*Primera:* Realice todos los pasos necesarios para interponer recurso de suplicación.

*Segunda:* Realice el escrito de impugnación del recurso de suplicación.

## III. ORIENTACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DEL CASO

## PRIMERA CUESTIÓN

1. *Orientaciones para resolver la cuestión primera*

En primer lugar, se le pide que prepare todo lo necesario para presentar recurso de suplicación. A tal fin, utilice como apoyo los anexos I y II de este documento y siga las siguientes orientaciones:

1.<sup>a</sup> La trabajadora no está conforme ni con el fallo ni con la valoración de la prueba. Valore cuál es la mejor estrategia si quiere presentar recurso de suplicación. En particular tenga en cuenta las siguientes cuestiones a la hora de construir su estrategia procesal: *a)* inadmisión de la prueba telefónica; *b)* admisión de la falta de legitimación pasiva en lo que respecta a D. Jesús; *c)* petición de resolución del contrato; *d)* petición de nulidad del despido en conexión con la anterior.

Por su parte, la empresa tampoco está conforme con el fallo, por lo que es preciso que estudie qué concretos elementos debe impugnar.

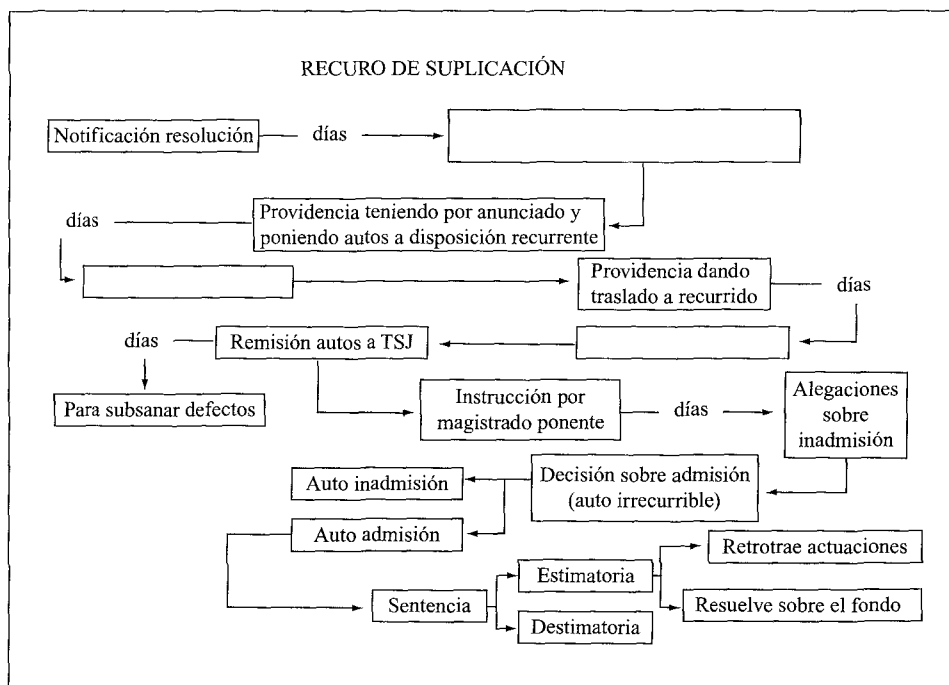
2.<sup>a</sup> Recuerde que la suplicación es un recurso extraordinario, por lo que debe revisar si la resolución objeto del caso es susceptible de impugnación (art. 189 LPL) y, en su caso, si concurren los motivos de suplicación (191 LPL) sobre los que fundamentará su recurso. No olvide que, en tal caso, en el escrito de interposición del recurso deberá expresar «con suficiente precisión y claridad, el motivo o los motivos en que se ampare, citándose las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que se consideran infringidas. En todo caso, se razonará la pertinencia y fundamentación de los motivos (art. 194.2 LPL)». También habrán de señalarse los documentos o pericias en que se base la revisión de hechos probados (194.3 LPL).

<i>Supuestos</i>	<i>¿Concorre? Sí/no</i>	<i>¿Argumentación?</i>
<i>a)</i> Quebrantamiento de forma o infracción de normas procesales o procedimentales		
<i>b)</i> Revisión de hechos probados		
<i>c)</i> Examen del derecho aplicado o infracción normas sustantivas		

3.<sup>a</sup> Recuerde que la suplicación conlleva dos pasos procedimentales: anuncio y recurso propiamente dicho. Determine el órgano ante el cuál habría que interponer cada uno de esos escritos.



4.<sup>a</sup> Como complemento a lo anterior, realice un pequeño esquema del procedimiento que tiene que seguir hasta conseguir la sentencia. A este respecto, puede optar por completar el que le proponemos a continuación:



Nota: debe completar el número de días de los que dispone para presentar cada uno de los documentos; y los documentos (Anuncio, Recurso e Impugnación del recurso —sobre este último se le pregunta en la segunda cuestión—).

SEGUNDA CUESTIÓN

1. *Orientaciones para resolver la cuestión segunda*

En segundo lugar se le pide que realice el Escrito de Impugnación del recurso. Colóquese en la posición de cada una de las partes y vea qué elementos le interesa impugnar, articulando la mejor argumentación para cada caso. A este respecto tiene que seguir los mismos pasos que en la pregunta anterior pero teniendo en cuenta cuáles son los intereses de esta otra parte así como los argumentos utilizados por la empresa en el recurso.

ANEXO I

ANUNCIO RECURSO SUPPLICACIÓN

AL \_\_\_\_\_ n.º de  
M., Letrado en ejercicio del Ilustre Colegio de Abogados de Burgos, con domicilio profesional en esta ciudad, CP \_\_\_\_\_, C/ \_\_\_\_\_, y de la entidad mercantil, S.A., según acredito mediante copia de poder otorgado al efecto, ante el Juzgado de lo Social n.º 1 de Burgos comparezco y como mejor proceda en Derecho

DIGO:

Que me ha sido notificada la sentencia n.º / dictada por este Juzgado de lo Social en los Autos n.º / seguidos en materia de \_\_\_\_\_, contra mi representada, en fecha 29 de junio de 2009, y dado que contra la misma, por no ser firme, cabe la interposición de RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, por medio del presente escrito vengo a anunciar, en tiempo y forma, la interposición del RECURSO DE SUPPLICACIÓN.

Por todo ello,

SUPLICO AL JUZGADO que tenga por presentado este escrito, se sirva admitirlo a trámite, y en su virtud tenga por anunciado, en tiempo y forma, el Recurso de Supplicación contra la Sentencia n.º \_\_\_\_\_, con todo cuanto más proceda en Derecho.

PRIMER OTROSÍ DIGO: Se designa a la Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de \_\_\_\_\_ D.ª M., a los efectos de la interposición del Recurso de Supplicación, cuyo domicilio profesional en \_\_\_\_\_ CP \_\_\_\_\_, C/ \_\_\_\_\_ se designa a los efectos de oír y recibir citaciones y notificaciones.

SEGUNDO OTROSÍ DIGO: Que se acompaña al presente escrito justificante de haber efectuado en la correspondiente cuenta bancaria de depósitos judiciales la consignación de la cantidad objeto de condena.

SUPLICO AL JUZGADO, que tenga por hecha la anterior manifestación, así como la consignación y depósito a los efectos oportuno.

\_\_\_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de dos mil nueve

ANEXO II

RECURSO DE SUPPLICACIÓN

A LA SALA DE LO SOCIAL DEL \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Letrado en ejercicio del Ilustre Colegio de Burgos, con despacho en esta ciudad, \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, n.º \_\_\_\_\_, en nombre y representación de \_\_\_\_\_ según está acreditado en los autos seguidos a instancia de mi mandante, en materia de DESPIDO, ante el Juzgado de lo Social n.º \_\_\_ de Burgos, con el n.º \_\_\_\_\_, ante la Sala de lo Social del \_\_\_\_\_, comparezco y, como mejor proceda en derecho,

## DIGO:

Que mediante el presente escrito vengo en interponer el RECURSO DE SUPPLICACIÓN que tenía anunciado contra la sentencia n.º \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, dictada por el Juzgado de lo Social n.º \_\_\_\_ de Burgos en los autos seguidos en materia de prestaciones con el n.º \_\_\_\_\_, por considerar dicha sentencia, dicho sea en términos de defensa, no ajustada a derecho.

El Recurso es procedente y se interpone dentro del plazo legal de diez días hábiles, articulándose en los siguientes

## MOTIVOS:

PRIMER MOTIVO.  
SEGUNDO MOTIVO.  
TERCER MOTIVO.

En su virtud,

SUPLICO A LA SALA DE LO SOCIAL DEL \_\_\_\_\_ que teniendo por presentado este escrito, con sus copias, se sirva admitirlo a trámite, tenga por interpuesto en tiempo y forma RECURSO DE SUPPLICACIÓN contra la sentencia n.º \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, dictada por el Juzgado de lo Social n.º \_\_\_\_ de Burgos, dicte en su momento sentencia por la que, con estimación del recurso, se absuelva a mi representada como mejor estime en derecho.

Todo ello por ser de justicia que pido en \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_

1. *Material de apoyo (común a las dos cuestiones)*

A. Legislación:

— Sobre el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

- Artículo 14 CE.
- Artículos 3 a 13 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (*BOE* de 23 de marzo de 2007).
- Artículos 4, 50, 54 y 60 ET.

— Sobre el recurso de suplicación: Artículos 188-202 LPL.

— Sobre el anuncio del recurso: Artículos 103 a 113 y 192 LPL.

— Sobre la impugnación del recurso: Artículo 195 LPL.

B. Jurisprudencia:

a) Sobre el mismo concepto de acoso sexual: STC 224/1999, de 13 de diciembre.

b) Sobre la determinación del importe litigioso: STC 312/1999, de 21 de noviembre.

c) Sobre la acumulación de acciones: SSTs de 23 de marzo de 1996 (R.º 1996/3.403); de 23 de diciembre de 1996, R.º 2.205/1996; de 25 de enero de 2007, R.º 2.851/2005).

d) Sobre la fijación judicial de los hechos: SSTC 122/1987, de 14 de julio; 49/1985, de 28 de marzo; 108/1988, de 8 de junio; 53/1995, de 23 de febrero.

e) Sobre el anuncio del recurso: STC 4/1995, de 10 de enero de 1995.

### C. Bibliografía:

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; MERCADER UGUINA, J. R.: «Acoso moral, compatibilidad de indemnizaciones y cambios en la jurisprudencia del Tribunal Supremo», *Justicia Laboral*, 2006, n.º 27, pp. 5-12.

GONZÁLEZ DÍAZ, F. A., *Los medios de prueba en el proceso laboral*, Thomson-Cívitas, 2005, en especial, pp. 195-225 (cap. 6).

MERCADER UGUINA, J. R.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pp. 907-916 (Lección 31. Los medios de impugnación y la ejecución de sentencias), pp. 847-869 (Lección 29. El proceso ordinario), y pp. 871-906 (Lección 30. Modalidades procesales especiales).

MARTÍNEZ GARRIDO, L. R. (dir.): *Práctica procesal laboral*, Bosch, 2007, Tomo I, pp. 387-406.

VALLE MUÑOZ, F. A.: *La acumulación de acciones en el Proceso Laboral*, Aranzadi, 1998, cap. 6, pp. 81-165.