

Tribunal Superior de Justicia de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª).
Sentencia núm. 99/2008 de 21 febrero

[AS\2008\1349](#)

DESPIDO DISCIPLINARIO: procedente: acoso sexual. Inobservancia empresarial de requisitos formales previstos en pacto extraestatutario: falta de adhesión del trabajador.

Jurisdicción: Social

Recurso de Suplicación núm. 831/2007

Ponente: Ilmo. Sr. D. pedro bravo gutiérrez

El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la parte actora contra Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Cáceres, de fecha 22-10-2007, en autos promovidos sobre despido.

En CÁCERES, a veintiuno de febrero de dos mil ocho, habiendo visto las presentes actuaciones de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la

Constitución Española,

EN NOMBRE DE SM EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA NÚM. 99/08

En el RECURSO SUPPLICACIÓN 831/2007, formalizado por el Sr. Letrado D. RICARDO PARADÉS MARTÍN, en nombre y representación de DON Lorenzo, contra la sentencia de fecha 22/10/07, dictada por el Jdo. de lo Social N. 3 de CÁCERES en sus autos número 149 /2007, seguidos a instancia de DON Lorenzo frente a BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, SA (BANESTO), parte representada por la Sra. Letrado D^a, M.^a JESÚS HERRERA DUQUE por DESPIDO DISCIPLINARIO, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. PEDRO BRAVO GUTIÉRREZ, 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 en calidad de expresamente declarados probados:

"PRIMERO: El demandante en este procedimiento D. Lorenzo como trabajador ha venido prestando sus servicios para el empleador BANESTO, en virtud de contrato de trabajo de 11-XII-1995 con la categoría profesional de técnico (director de la sucursal bancaria sita en Valverde del Fresno, Cáceres).

El salario mensual (incluido el prorrateo de las pagas extraordinarias) es de 2.600,57 euros.

Dicha relación laboral se sujeta al XXI [Convenio Colectivo de Banca \(RCL 2007, 1601\)](#) (código de convenio núm. 9900585), cuya inscripción se ordena por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 1-VII-2007 y publicado en el Boletín oficial del Estado de 16-VIII-2007.

SEGUNDO: Que la citada empresa a través de escrito de 3-VII-2007 (notificado al trabajador en ese mismo día) comunica al actor Sr. Lorenzo. (de treinta y nueve años de edad) su despido disciplinario, con efectos desde ese día, "... por un incumplimiento contractual grave de ofensas verbales y físicas a las

personas que trabajan en la empresa" falta muy grave tipificada en el artículo 54 del [Estatuto de los \(RCL 1995, 997\)](#) así como lo dispuesto en el artículo 53.11º del [Convenio Colectivo de Banca \(RCL 2007, 1601\)](#) (folios 11 y siguientes de los autos).

TERCERO: Con motivo de la baja laboral por maternidad de la otra empleada de la citada sucursal de Banesto (la gestora comercial Sra. Elena.), dicho empleador suplió su falta contratando los servicios de la Sra. Constanza. (de veinticinco años de edad) desde el día 20-IV-2007 a través del correspondiente contrato de puesta a disposición celebrado con una determinada Empresa de Trabajo Temporal.

La plantilla de la citada sucursal se integra por su director, puesto desempeñado por el actor durante cinco años y el del único gestor comercial.

CUARTO: A medida que pasaban los días el actor comenzó a dirigirse a ella en dicho centro de trabajo con términos tales que "cariño"; "que guapa estás hoy" y parecidos. Sobre las 14:30 horas del martes dieciocho de junio de dos mil siete, y estando Doña. Constanza. en el despacho del actor organizando las declaraciones de la renta de los clientes del banco, éste entró y le solicitó que le diera un abrazo y un beso en la boca y al mismo tiempo la cogió por la cintura e intentaba estrecharla contra su cuerpo, situación a la que aquélla puso fin con un movimiento brusco y exigiéndole que no volviera a repetir esa misma acción; al día siguiente y sobre el final de la jornada, Doña. Constanza. entró en el citado despacho para análogo propósito profesional, circunstancia que el actor aprovechó para reiterar acciones para con la citada empleada análogas a las ya referidas, siendo el reproche de Doña. Constanza. más vehemente que el del día previo.

Doña. Constanza. telefoneó al día siguiente al director de banca minorista de Banesto, Sr. Darío., solicitándole una entrevista personal por "motivos personales con el director" de su sucursal y éste la recibió en el mismo día y donde le puso de manifiesto la antedicha situación. Y éste después lo puso en conocimiento de los también ejecutivos de Banesto, Sres. Carlos María. y Federico..

Los citados Don. Darío., Carlos María. y Federico.. mantuvieron una reunión el pasado día 3-VII-2007 con el actor en la que por Don. Carlos María. se le puso de manifiesto los hechos referidos en la carta de despido, señalando el actor que era cierto que había abrazado e intentado besar a Doña. Constanza. en refirmas ocasiones, al tiempo que consideraba que ello no tenía mayor importancia y que había pedido a aquélla disculpas.

QUINTO: Banesto y las secciones sindicales estatales de UGE, FITC Y CGT adoptaron en Madrid el día 9-III-2004 un acuerdo sobre "prevención acoso moral en el trabajo" (documento núm. 20 de los aportados por la demanda en el acto del juicio) cuya falta de vigencia no consta denunciada.

SEXTO: El día 10-VIII-2007 se celebró el acto de conciliación sobre despido ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, concluyendo éste sin efecto por no haber comparecido el empleador, pese a su citación.

SÉPTIMO: El demandante no ha ostentado, en el año anterior al despido, la condición de representante legal o sindical de los trabajadores".

TERCERO

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

"Que desestimando la demanda deducida por D. Lorenzo contra la entidad BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, SA (BANESTO), debo declarar y declaro procedente el despido del actor Sr. Lorenzo. y convalidada la extinción del contrato de trabajo que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación, condenando a las partes a estar y pasar por las anteriores declaraciones".

CUARTO

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandante. 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, tuvieron los mismos entrada en fecha 26/12/07, dictándose las correspondientes y subsiguientes resoluciones para su tramitación en forma.

SEXTO

Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 7/2/08 para los actos de deliberación, votación y fallo.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO

El trabajador demandante interpone recurso de suplicación contra la sentencia que desestima su demanda declarando procedente el despido contra el que reclama y en los cuatro primeros motivos, al amparo del apartado b) del artículo 191 de la [Ley de Procedimiento Laboral \(RCL 1995, 1144 y 1563\)](#), se dedica a revisar los hechos que se declaran probados en la sentencia recurrida, pretendiendo en primer lugar añadir al tercero parte del contenido del acuerdo entre la empresa y diversas de sus secciones sindicales a que se refiere el juzgador de instancia en el quinto de los hechos probados, que tal acuerdo está en vigor y, además, que "los responsables del banco ya con fecha 28 de junio de 2007 tenían decidido el despido del trabajador, incluso antes de haberse entrevistado con él", no pudiéndose acceder a ello porque el acuerdo figura en los autos, refiriéndose al mismo el juzgador en el hecho quinto de los que considera probados y remitiéndose a él también en el tercero de los fundamentos de derecho de su sentencia, por lo que el contenido de tal acuerdo puede tenerse en cuenta sin necesidad de transcribirlo ni en su totalidad ni en un resumen, que es lo que hace el recurrente. En cuanto a si se encuentra o no en vigor, se trata de una apreciación jurídica, que dependerá de si se dan las condiciones precisas para ello, por ejemplo, de la falta de denuncia que se hace constar también en el quinto hecho probado de la sentencia y de lo que al respecto se establezca en el propio acuerdo. Por último, por lo que se refiere a la intención de los responsables del banco, también debe fracasar la revisión porque el documento en que se apoya, el que figura en el folio 151 de los autos, no acredita lo que el recurrente pretende añadir pues, por un lado, no consta que haya sido emitido por quien sea "responsable del banco" y, por otro, lo que en él se dice es que, si se confirmara lo que del demandante se denuncia, sería merecedor de una sanción ejemplar, lo que significa que aún no estaba tomada decisión alguna, sino que estaba supeditada a la comprobación de los hechos.

También se pretende en el recurso dar nueva redacción al primer párrafo del tercer hecho probado de la sentencia recurrida, aunque el recurrente debe referirse al cuarto, puesto que la redacción alternativa que propone se refiere a la conducta del trabajador demandante y de la trabajadora a que tal hecho probado se refiere, pero, en cualquier caso, el intento está destinado a fracaso, puesto que se apoya en la declaración del tal trabajadora en el acto del juicio, es decir, en el resultado de una prueba testifical, medio que, como señala el recurrido en su impugnación, es ineficaz para acreditar el error del juzgador de instancia, como se desprende con claridad del precepto amparador del motivo.

Pretende, a continuación, el recurrente, que se añada un nuevo hecho probado en el que constaría que " Doña. Elena. gestora comercial del banco ha estado trabajando más de tres años y medio con el actor a solas en la misma oficina y nunca se ha producido sensación de acoso, en el mismo sentido se pronuncia el comité de empresa conjunto de Banesto en Cáceres", intento que tampoco puede prosperar y por las mismas razones que el anterior, porque se apoya en la declaración de una testigo, la trabajadora a que se refiere parte de lo que se intenta añadir, en el acto del juicio y en un escrito de esa misma trabajadora y del comité de empresa, bastando añadir que, como señala el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en sentencia de [8 de enero de 2003 \(AS 2003, 2015\)](#), la declaración testifical no pierde su naturaleza por el hecho de que la misma conste por escrito, transformándose en prueba documental. Por ello, son inhábiles a los efectos de revisar el relato fáctico todas las declaraciones testificales, sea cual fuere el documento en que conste reproducidas (documentos notariales, atestados policiales, actas de juicio, documentos periciales, etc.) en razón de que dicha prueba sólo puede ser valorada por quien de modo inmediato la recibe o practica, quedando por tal razón excluida por el art. 191 b) de la [Ley de Procedimiento Laboral \(RCL 1995, 1144 y 1563\)](#).

Por último, se pretende en el recurso añadir otro hecho probado en el que constaría que "el actor solicitó al banco durante el año 2007 una mayor retribución, discrepando del abono de las cantidades que se le estaban efectuando, acudiendo a Toledo a entrevistarse con el superior saltándose al responsable de banca minorista de Cáceres, por no acceder a sus peticiones, lo que molestó a este último", propósito que debe tener el mismo destino que los anteriores porque se basa en medios inhábiles a estos efectos, como vuelve a ser la declaración de un testigo en el acto del juicio y en documentos que nada pueden acreditar, los que figuran en los folios 83 a 87 de los autos, pues no contienen medio alguno que determine la realidad de lo que en ellos consta.

SEGUNDO

Los otros dos motivos del recurso se dedican, al amparo del apartado c) del mismo precepto procesal que los anteriores, a examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia que se hayan producido en la sentencia recurrida, denunciando en el primero de ellos la de los artículos 56 del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 1995, 997\)](#) y 24 de la [\(RCL 1978, 2836\)](#) y el acuerdo a que nos referimos al resolver sobre el primer motivo del recurso y al que, como se dijo, se remite el juzgador de instancia en su sentencia, pretendiendo que en el despido del demandante no se ha cumplido el procedimiento establecido en tal acuerdo y, por ello, ha de ser declarado nulo o, subsidiariamente, improcedente, alegación que no puede prosperar.

En cuanto a la pretensión de nulidad del despido, ninguna base hay en el relato fáctico de la sentencia recurrida para entender que en la decisión empresarial de que tratamos se haya producido alguna de las

circunstancias que determinan la nulidad según el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores. Es más, ni siquiera aduce ninguna de ellas el recurrente pues sólo alude a un pretendido derecho fundamental a seguir el procedimiento establecido que no está recogido ni en el único precepto constitucional que se cita como infringido en el motivo, el artículo 24 de la Constitución, ni en ningún otro. Podría discutirse la violación del derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador si hubiera prosperado el intento de añadir que durante el año 2007 el demandante solicitó de la empresa una mayor retribución, pero ni se dio lugar a la adición propuesta, con lo que en el firme relato fáctico de la sentencia no existe alusión ninguna a tales reclamaciones, ni en este motivo se hace tampoco alegación ninguna al respecto.

Más razón podría tener la pretensión de que el despido se declare improcedente pues el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que, además de los requisitos de comunicación escrita haciendo figurar los hechos que lo motivan y la forma en que tendrá efectos, por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido, cuyo incumplimiento, determinaría la improcedencia, según establece en núm. 4 del mismo artículo; pero aquí, aunque entendiéramos que en el despido del demandante la empresa no ha seguido el procedimiento que se establece en el acuerdo de 9 de marzo de 2004 que figura en autos y al que, como hemos visto, se remite el juzgador de instancia, resulta que en ese acuerdo no se han cumplido los requisitos establecidos para los convenios colectivos en el [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 1995, 997\)](#), entre otros, al menos, el de la publicación en el Boletín Oficial correspondiente, por lo que, a lo sumo, podemos considerarlo como un pacto extraestatutario, respecto a los cuales ha declarado el Tribunal Supremo, por ejemplo en [Sentencia de 12 de diciembre de 2006 \(RJ 2007, 283\)](#) que «la singularidad más relevante de este modelo de negociación de eficacia limitada se cifra en la absoluta libertad de que goza la empresa a la hora de proceder a la selección de su interlocutor. Relevante y significativa diferencia si la comparamos con las severas exigencias que impone el paradigmático modelo legal, pero que se encuentra condicionada, precisamente, por el limitado alcance personal de sus efectos, que quedan reducidos al estricto ámbito de representación que las partes posean» (STC [121/2001, de 4/junio \[RTC 2001, 121\]](#), F. 5; reproducida por la STS 11/03/03 - [cas. 23/02 \[RJ 2003, 3351\]](#) -) y que "la principal característica de los pactos extraestatutarios estriba en su eficacia personal limitada y contractual [que no normativa], puesto que su ámbito personal de aplicación se limita a la empresa y a los trabajadores que [bien por sí mismos o bien a través del Sindicato al que vienen afiliados] los concertaran inicialmente, así como a aquellos otros que en lo sucesivo se adhieran al concierto por cualquiera de los medios previstos en el ordenamiento jurídico, en este caso, como se ha dicho, fundamentalmente el [Código Civil \(LEG 1889, 27\)](#) (SSTS 30/03/99 - [cas. 2947/98 \[RJ 1999, 3779\]](#) -; 11/03/03 - [cas. 23/02 \[RJ 2003, 3351\]](#) -; 11/09/03 - [cas. 144/02 \[RJ 2003, 9030\]](#) -; y 19/01/04 - [rec. 1363/03 \[RJ 2004, 1685\]](#) -). Como esta Sala ha indicado recientemente, es doctrina jurisprudencial sólidamente establecida que los convenios extraestatutarios son lícitos y válidos en el ordenamiento español siempre que limiten su eficacia al ámbito de aplicación de las entidades que los suscriben, y en su caso a quienes se adhieran e ellos; por eso se llaman también convenios o acuerdos de eficacia limitada. Partiendo de esta premisa, los pactos o acuerdos colectivos extraestatutarios no puedan regular condiciones de trabajo o empleo con proyección general para todos los trabajadores del ámbito funcional de aplicación, pues la eficacia erga omnes se reserva a los convenios colectivos negociados de acuerdo con las previsiones del Título III del ET. El desbordamiento de este límite natural de eficacia lleva consigo consiguientemente la nulidad de los pactos o cláusulas afectados; como dice la STS 30/05/91 - [rec. 1356/90 \(RJ 1991, 5233\)](#) -, «cuando se celebra convenio colectivo fuera de la disciplina estatutaria pero que en alguna de sus cláusulas persigue generalidad, de tal manera que su aplicación sólo fuera posible desde su eficacia erga omnes, habría que convenir que dichas cláusulas no serían legalmente válidas» (STS 21/02/06 - [cas. 88/04 \[RJ 2006, 1903\]](#) -).

De ello se deriva que, no constando que el demandante esté afiliado a ninguno de los sindicatos que firmaron el acuerdo, no puede pretender su aplicación y, como no alega el recurrente ningún otro defecto formal en el despido, tampoco por ese motivo puede declararse improcedente.

TERCERO

En el sexto y último motivo del recurso se denuncia la infracción de los artículos 50 y siguientes del [convenio colectivo de banca \(RCL 2007, 1601\)](#) y de lo que el recurrente denomina doctrina y jurisprudencia sobre el despido por acoso sexual, citando después sentencias de esta Sala y de otros Tribunales Superiores de Justicia, alegación que no puede prosperar porque se basa el recurrente en que no existe prueba de lo imputado en la carta de despido, pero, firme el relato fáctico de la sentencia recurrida, lo que en él aparece como probado es suficiente para entender que el demandante siguió respecto a su compañera de trabajo una conducta que bien puede calificarse como de acoso sexual, figura para la que esta Sala, por ejemplo en la sentencia que se cita en el motivo o en la de [26 de julio de 2002 \(PROV 2002, 247453\)](#), se ha remitido a la Sentencia del Tribunal Constitucional de [18 de junio de 2001 \(RTC 2001, 136\)](#), en la que se declara que "para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su

víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto", circunstancias que concurren sobradamente en la conducta que observó el demandante, según el firme relato fáctico de la sentencia recurrida, no siendo necesario mucho razonamiento para concluir que esa conducta constituye una causa suficiente para el despido. Como dice el Tribunal Supremo en [Sentencia de 13 de octubre de 1989 \(RJ 1989, 7172\)](#) para un caso semejante, "la realidad de los hechos que se imputaron al hoy recurrente en la carta de despido, no hacen falta grandes razonamientos para mantener la conclusión de que la conducta observada por aquél quebrantó la buena fe contractual, manifestó abuso de confianza y supuso ofensa a compañera de trabajo perjudicando su libertad y dignidad. Es claro, pues, que con la indicada conducta se produjo un incumplimiento contractual, grave y culpable, que encuentra tipificación en los preceptos que se invocan, no infringidos sino rectamente aplicados por el juzgador de instancia".

Se alega también en el motivo que, aunque estuviera acreditada la conducta del demandante, no existió acoso porque hubo consentimiento por parte de la compañera de trabajo, que agradecía los piropos y también lo abrazó, lo cual no aparece probado en la sentencia recurrida, en la que lo que consta es que la trabajadora, desde un primer momento, rechazó los actos del demandante, exigiéndole que no volviera a intentarlos.

En definitiva, la actuación del demandante es causa suficiente para despedirlo, tanto según el Estatuto de los Trabajadores, al constituir uno de los incumplimientos contractuales graves previstos en su artículo 54, como con arreglo al convenio colectivo de aplicación y vigente cuando se produjeron los hechos y el despido, el XX Convenio Colectivo de Banca publicado en el [BOE de 2 de agosto de 2005 \(RCL 2005, 1622\)](#), que en su artículo 53.8ª considera falta muy grave el acoso sexual y en el 54 señala el despido entre las sanciones que la empresa puede imponer para ese tipo de faltas. Por ello, el que aquí se impugna ha de considerarse procedente a tenor del artículo 55.4 del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 1995, 997\)](#), al haber quedado acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación y, como en la sentencia recurrida se entendió en la misma forma, ha de ser confirmada y desestimado el recurso contra ella interpuesto.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por D. Lorenzo contra la sentencia dictada el 22 de octubre de 2007 por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Cáceres, con sede en Plasencia, en autos seguidos a instancia del recurrente frente al BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO SA, confirmamos la sentencia recurrida.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta 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 de este Tribunal Superior de Justicia.

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, previsto en los artículos 216 y siguientes de la [Ley de Procedimiento Laboral \(RCL 1995, 1144 y 1563\)](#), que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con los establecido, más en concreto, en los artículos 219, 227 y 228 de la citada Ley. 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, y por lo que respecta a los dos últimos preceptos dichos (227 y 228), que el depósito de los 300 euros deberá ser efectuado ante la Sala Cuarta o de lo Social del Tribunal Supremo al tiempo de personarse ante ella y en su cuenta número 2410, abierta en el Banco Español de Crédito, SA Oficina 1006, sucursal de la calle Barquillo núm. 49, 28.004 Madrid, mientras que la consignación en metálico del importe de la condena eventualmente impuesta deberá acreditarse, cuando así proceda, por el recurrente que no goce del señalado beneficio de justicia gratuita ante esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso de casación para unificación citado, para lo cual deberá presentar en el tiempo dicho resguardo acreditativo de haber efectuado la indicada consignación en la cuenta corriente "Código de cuenta del Juzgado 1131-TRIB. SUP. JUST. SALA SOCIAL CÁCERES, Código Entidad: 0030, Código Oficina: 5036, Banco: BANCO ESPAÑOL DE CRÉDITO, SA, Nombre: CÁCERES O.P., Dirección: AV. ESPAÑA, 27, CP 10001 CÁCERES", bajo la clave 66 y CUENTA EXPEDIENTE del Rollo de referencia, pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval bancario en el que, expresa y necesariamente, habrá de hacerse constar la responsabilidad solidaria de la entidad bancaria avalista, documento escrito de aval que deberá ser ratificado por persona con poder bastante para ello de la entidad bancaria avalista.

Una vez adquiriera 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 Sala.

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

PUBLICACIÓN.

Publicada y leída fue la anterior sentencia en el día de su fecha por el/la Ilmo./a. Sr./a. Magistrado Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.