

Id Cendoj: 50297340012002100136
Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social
Sede: Zaragoza
Sección: 1
Nº de Recurso: 337/2002
Nº de Resolución: 558/2002
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: CARLOS BERMUDEZ RODRIGUEZ
Tipo de Resolución: Sentencia

1

Rollo número 337/2002

Sentencia número 558/2002

MAGISTRADOS ILMOS. SRES:

D. JUAN PIQUERAS GAYÓ

D. CARLOS BERMÚDEZ RODRÍGUEZ

D. JOSÉ ENRIQUE MORA MATEO

En Zaragoza, a veinte de mayo de dos mil dos.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres. indicados al margen y presidida por el primero de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación núm. 337 de 2002 (Autos núm. 707/2001), interpuesto por la parte demandada la empresa SALTEC S.A., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza, de fecha 10 de enero de 2002, siendo demandante D. Juan Alberto , sobre despido. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. CARLOS BERMÚDEZ RODRÍGUEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por D. Juan Alberto , contra la empresa Saltec S.A., sobre despido, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social número 4 de Zaragoza, de fecha 10 de enero de 2002, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"Que estimando la demanda interpuesta por D. Juan Alberto contra la empresa SALTEC, S.A., debo declarar y declaro IMPROCEDENTE el despido del actor intentado por la empresa demandada y en su consecuencia, debo condenar y condeno a la empresa referida a que en el término de cinco días a contar desde la notificación de la presente sentencia opte o por la readmisión de la parte actora en idéntico puesto de trabajo y condiciones laborales que regían antes de producirse el despido, o a que le indemnice a su exclusivo cargo, en la cantidad de CUATRO MIL QUINIENTOS OCHENTA Y NUEVE EUROS Y CUARENTAY NUEVE CÉNTIMOS DE EURO -4.589,49 Euros- (763.627 pesetas), y en todo caso, al abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido, a razón de 45 Euros con 33 céntimos de Euro (7.542 pts.) diarias, hasta el día en que se le notifique la presente sentencia"

SEGUNDO.- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del siguiente tenor literal:

1° El actor ha prestado servicios en la empresa demandada Saltec, S.A., dedicada a la actividad de fabricación de maquinaria para la construcción, desde el día 19 de julio de 1999, en virtud de contrato de trabajo eventual, que fue objeto de conversión en indefinido el día 22-1-01, con la categoría profesional de oficial de 2ª, y retribución de 7.542 pts/día, incluida la parte proporcional de pagas extras; no ostentando, ni habiendo ostentado cargo electivo o sindical alguno en la empresa.

2° El demandante, el día 25/10/01, cuando le correspondía iniciar la jornada laboral sobre las 6,30 h. A.M., en el puesto de trabajo consistente en la mecanización de las piezas de fundición denominadas virolos cod. 00087-A, se negó a ello alegando el peso de la pieza y pidiendo la presencia del técnico de prevención, siendo ante ello remitido por el Jefe de Taller al puesto de trabajo del torno, colocando a otro trabajador en su puesto; sin que transcurrieran muchos minutos.

Sobre las 11,00 de la mañana el jefe de taller, en presencia del representante sindical Felix, que también es uno de los dos Delegados de Prevención en la empresa, le requiere por escrito para que vuelva al puesto de trabajo de mecanización del virolo, y realice las operaciones propias del mismo a partir de esa hora, a lo que el hoy actor se niega, alegando de nuevo el peso de la pieza, no queriendo tampoco firmarla carta conteniendo dicha orden, explicándosele que hasta esa fecha lo había realizado sin problemas y que el peso del virolo estaba calculado dentro de la normativa vigente; enviándolo el jefe de taller, ante su negativa, sobre las 11,30, de nuevo a trabajar al torno, permaneciendo en dicho puesto hasta la finalización de la jornada de dicho día. Dichos hechos fueron comunicados también a los otros dos representantes sindicales en la empresa.

Más tarde el jefe de taller acompañado de Felix fueron a hablar con el técnico de prevención quien les aseguró que el peso del virolo estaba dentro de lo permitido.

3° Al día siguiente, 26 de octubre de 2001, al iniciar el actor la jornada se coloca directamente en el puesto de trabajo que había desempeñado el día anterior en el torno, entregándole la empresa carta de despido disciplinario, con efectos de esa misma fecha, -la cual obra en autos y aquí se da por reproducida-, por desobediencia continuada y repetida a las órdenes y mandatos de sus superiores para realizar el trabajo, consistente en la mecanización de las piezas de fundición denominadas virolos cod. 00087-A, negándose a ello a pesar de reiterársele su obligación, por la gravedad del asunto y los problemas que con ello ha causado al correcto y buen funcionamiento de la empresa.

4° El actor ha venido llevando a cabo prácticamente desde el inicio de su relación laboral las funciones correspondientes al puesto de trabajo que le fue encomendado el día 25/10/01 de mecanización de las piezas de fundición denominadas virolos. Esta labor se viene llevando a cabo por la empresa desde hace 20 años, no funcionando las máquinas de mecanización de virolos todos los días, sino por series de orden de fabricación de hormigoneras, de las que son un componente, por los clientes, una vez o dos al mes y con una duración de dos o tres días seguidos, las 8 horas de la jornada turnándose 6 de los 8 trabajadores que componen la Sección durante esos dos o tres días. La pieza 87A (virolo) tarda en mecanizarse 3 minutos, siendo de fácil agarre, permitiendo sostener fácilmente el objeto y una postura de trabajo correcta. Durante 8 horas sin parar de mecanizar la pieza 87A, saldrían un total de 160 piezas con un peso total de 1760 kg./día, sin descontar los tiempos de descanso y otras situaciones; el suelo es regular, utilizándose calzado con suela antideslizante, permitiendo el espacio de trabajo una postura de pie cómoda y una manipulación correcta. En dicho puesto de trabajo no se emplea faja lumbar.

El Técnico de Prevención de la empresa a dicho tiempo, Luis Pablo, impartió un curso el día 4 de junio de 2001 a los trabajadores sobre manejo de cargas, durante 30 minutos en cada Sección, y también recibieron los trabajadores otro impartido por la DGA por encargo de la empresa sobre Prevención de **Riesgos**, el 5 de octubre de 2000, a los que no asistió el actor. Igualmente la empresa ha entregado a sus trabajadores el Manual sobre Manipulación de Cargas -obstante en autos a los folios 52 a 58, como documental de la empresa-, recogiendo el mismo los pesos máximos recomendados para una carga en condiciones ideales de levantamiento -con la posición de carga más favorable: pegada al cuerpo y a una altura comprendida entre el codo y los nudillos-, el de 25 kgs, si la carga a manipular se encuentra a la altura de hombro el peso teórico recomendado es de 11 kgs.; siendo el normal para conseguir mayor protección de la población, el no sobrepasar los 15 kgs.

El puesto de trabajo de mecanización del virolo, consiste en coger las piezas - de alrededor de 11 kgs. sin mecanizar- de un contenedor de 85 cms. de fondo, comenzando a cogerlas a 50 cm., y luego de más al fondo hasta tocarlo y transportarlas a la máquina que se encuentra a una distancia máxima de 1 m., para lo cual pueden prepararse las cargas sobre calzos, para facilitar su correcta aprehensión evitando así arquear la espalda o tener que hacer torsión del tronco, colocando las piernas en la posición adecuada, y

flexionando éstas por las rodillas no por el tronco, tomando la carga con las dos manos nunca con las puntas de los dedos, manteniendo siempre los brazos y los codos lo más pegados posible al cuerpo, usando la fuerza de las piernas; contando con una mesa al lado para apoyo y coger la pieza lo más cerca posible del cuerpo para impedir el giro, debiendo colocar el contenedor lo más cerca posible de la carga, pudiendo colocar un contenedor encima de otro y situarse el trabajador sobre uno o dos palés para ganar altura y facilitarle ello el manejo de la carga.

No consta que haya habido quejas por parte de ningún trabajador ala empresa por el peso de mecanización del virolo. El técnico de Prevención **Riesgos** Laborales y el delegado de prevención Felix , sí manifiestan que tanto el entonces trabajador de la empresa Carlos Manuel , como el actor, les habían comentado precisamente dos días antes el tema del peso del virolo, solicitando se realizara un estudio de **riesgos** del puesto de trabajo, contestando el técnico que lo había ya comprobado y que estaba dentro de lo permitido. Al técnico de prevención en la empresa no le consta haya habido ninguna baja médica por lesiones lumbares en el trabajo, no habiéndose recibido parte alguno de la Mutua en tal sentido.

La empresa no contaba al tiempo de los hechos con Mapa de **riesgos** laborales del puesto de trabajo de mecanización de virolos cod. 00087-A, habiendo sido elaborado en noviembre de 2001, por Luis Pablo , -obra aportado como documental de la empresa-. Igualmente obra aportado a autos por el actor, el Manual de MAZ sobre forma de cálculo del peso aceptable respecto del peso real a manipular en un puesto de trabajo concreto, en base a I Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe **riesgos**, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

5° El actor no ha sufrido baja alguna por Incapacidad Temporal durante su permanencia en la empresa por problemas de espalda, sino del 16-04-01 al 27-07-01 por depresión.

Carlos Manuel que ya no trabaja para la demandada, fue tratado en Urgencias de la MAZ el día 11/10/01 por una lumbalgia, refiriendo que esa mañana al levantar un peso había notado un tirón en la espalda, empeorando el dolor habitual. RX: imagen de estrechamiento foraminal a nivel de L5-S1, y escoliosis dorso-lumbar; no constando datos de si trabajó en el puesto de mecanización de virolo en esos días.

6° Presentada papeleta de conciliación ante el SAMA, la misma fue intentada sin avenencia".

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada, siendo impugnado dicho escrito por la parte demandante.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Al amparo el artículo 191 a) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril), solicita la parte recurrente la declaración de nulidad de actuaciones y su reposición -hay que entender, aunque el recurso no lo especifica- al momento del dictado de la sentencia del Juzgado, a la que el recurso atribuye infracción de los artículos 97.2 de dicho Texto, 218 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y 120.3 y 24.1 de la Constitución Española. Todo ello por considerar que la resolución incurre en contradicciones entre su relato fáctico y la fundamentación jurídica determinantes de su falta de congruencia interna, así como en falta de motivación, dando así lugar a la nulidad solicitada.

El motivo se rechaza. No se aprecian en la resolución recurrida -detallada en la exposición de hechos y abundante en los razonamientos jurídicos- las supuestas contradicciones que se le imputan ni, mucho menos, la falta de correlación lógica entre los primeros y los segundos que pudiera determinar la incongruencia denunciada. Menos aún, la ausencia de motivación que tan gratuitamente se le achaca, cuando es palmario, desde la simple lectura de la resolución, que la calificación del despido litigioso, sobre la básica conformidad sobre los hechos imputados al demandante en la carta rescisoria, radica en consideraciones de estricto orden disciplinario que conducen a desproveer a aquéllos, en el criterio siempre respetable de la juzgadora de instancia, de la gravedad e intensidad necesaria. La sentencia se acomoda perfectamente a la estructura formal impuesta por el artículo 97 (hechos probados, razonamiento probatorio y razonamiento subsuntivo) y los supuestos vicios que se le atribuyen son de puro detalle o matiz; discutibles, en cualquier caso.

Tiene dicho esta Sala (así, la sentencia de 23.1.2002) que el éxito de los motivos de suplicación fundados en la infracción de normas o garantías procesales, ex art. 191.a) de la LPL, requiere, conforme al

tenor literal de este precepto, que se haya ocasionado indefensión al recurrente, la cual se producirá cuando la omisión o insuficiencia de hechos y razonamientos de la sentencia le impida conocer las razones que han llevado al Juez de instancia a su decisión y, consiguientemente, a la parte impugnar en suplicación la sentencia, lo que obviamente no ocurre en el presente caso, en el que, a mayor abundamiento, ninguno de aquellos supuestos defectos resulta determinante para cambiar el sentido del fallo, por lo que incluso en consideración a un elemental principio de economía procesal, procede desestimar este primer motivo del recurso.

SEGUNDO.- Con fundamento en el artículo 191 b) de la Ley pretende el recurso la supresión del párrafo cuarto del ordinal 5º del relato fáctico de la sentencia, donde se da cuenta de que al tiempo de los hechos enjuiciados no existía en la empresa con un mapa de **riesgos** laborales del puesto de trabajo de mecanización de virolos cod. 00087- A, habiendo sido elaborado en noviembre de 2001 por Luis Pablo y que se ha aportado como documental de la empresa. Pero, independientemente de la obligatoriedad reglamentaria de contar con tal "mapa" -tema sobre el que después se volverá- y de la propia denominación que se asigne al estudio realizado por el ya citado Sr. Luis Pablo en su condición -acreditada fehacientemente en los autos y no debatida- de Técnico en Prevención e **Riesgos** Laborales, lo cierto es que, examinando el motivo desde su pura perspectiva de revisión fáctica amparada en la norma procesal citada, el mismo está fuera de lugar porque no se invoca medio probatorio alguno (de naturaleza documental o pericial, conforme a dicho precepto) que avale la supresión propuesta; y, de conformidad con reiterado criterio jurisprudencial (sentencias del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 1996, 26 de septiembre de 1995, 21 de junio de 1994, 21 de marzo de 1990, 21 de diciembre de 1989, 15 de julio de 1987, 15 de julio de 1986, 3 de junio de 1985, etc.), la mera alegación de prueba negativa no puede fundar la denuncia de un error de hecho.

TERCERO.- Tampoco se accede a la adición de un nuevo hecho probado, según el cual "la desobediencia del actor originó perjuicios para la empresa, tales como el menoscabo del principio de autoridad, organizativos y de producción, y para los compañeros de trabajo", tanto por el carácter no fáctico, predominantemente valorativo y, en cualquier caso, predeterminante del fallo, de la modificación propuesta, como por la insuficiencia para provocarla de la remisión en el motivo a "las pruebas documentales que obran en autos". Lo que supone en definitiva, como declaran las sentencias del Tribunal Supremo de 6 de febrero de 1990 y 15 de julio de 1995, transferir a la Sala la investigación de la realidad fáctica; función que no le corresponde, ya que es la propia parte la que debe evidenciar el error en esta materia del Juzgador de instancia, con invocación concreta - no global o genérica- de los documentos o pericias que lo demuestren.

CUARTO.- Otro tanto sucede con el tercer -y último- motivo de revisión, mediante el que se postula la adición al ordinal 4º, párrafo cuarto, del relato histórico de la sentencia de un texto complementario, en el que, a modo de conclusión, se indica que puesto que el técnico de prevención contestó a los requerimientos del actor y un compañero de trabajo en el sentido de que el peso del virolo que manipulaban estaba dentro de lo permitido, el trabajador recibió verbalmente la información solicitada, a pesar de conocerla ya por disponer de un Manual de cargas y otra información entregada por la empresa al inicio de la relación laboral. Son extremos que redundan en cuanto ya narra suficientemente la sentencia y con respecto a los que, en último término, cabría oponer la falta de refrendo probatorio adecuado porque se esgrime en su apoyo el contenido del acta del juicio verbal celebrado, documento que refleja o constata la actividad procesal llevada a cabo pero no es prueba documental propiamente dicha (así, sentencias del Tribunal Supremo de 11 de julio de 1995, 23 de diciembre y 18 de julio de 1994, y de esta Sala de 22 de enero de 1997, 22 de mayo de 1996, 25 de enero de 1995).

QUINTO.- Denuncia el recurso, con base en el artículo 191.c) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, la infracción por parte de la sentencia del Juzgado del artículo 54 b) y d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo), en relación con los artículos 5 a) y c), y 20, núm. 1 y 2, del mismo Texto, y artículo 10 k) del Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal (Acuerdo de 12.3.2001 publicado en el BOE de 2.5.2001), como preceptos sustantivos atinentes al fondo de la cuestión planteada, considerándose de ese modo que los hechos enjuiciados constituyen una conducta de desobediencia grave, culpable e injustificada, que vulnera los principios de lealtad debida y buena fe en el desarrollo de la relación laboral y que, en el criterio de la parte, deben dar lugar a la calificación como procedente del despido de autos.

No existe controversia sobre los hechos básicos a que se refiere la litis (negativa en dos ocasiones del trabajador demandante el 25.10.2001 al ejercicio de las funciones profesionales encomendadas, correspondientes al puesto de trabajo de mecanización de las piezas de fundición denominadas virolos), y el debate se centra en la justificación del interesado a su conducta y en la repercusión o trascendencia de la misma. La sentencia de instancia reconoce que es constitutiva de infracción, en cuanto era obligación del

actor acatar las órdenes recibidas como había venido haciendo, sin variación en las circunstancias de la misión encomendada y del puesto de trabajo, desde el comienzo de su prestación de servicios. No obstante, considera que el comportamiento enjuiciado no es merecedor de la sanción máxima de despido porque, por una parte, la empresa no había elaborado al tiempo de la producción de los hechos un denominado mapa de **riesgos** para la evaluación y prevención de los derivados del manipulado manual de cargas correspondiente a ese concreto puesto de trabajo, vulnerando con ello lo dispuesto en este punto por el Real Decreto 487/1997, y, por otra, aquella calificación exige la concurrencia de un perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo que entienda no concurrente en el presente caso.

SEXTO.- Ninguna de las razones expuestas en la sentencia es convincente.

Con respecto a la primera, no parece que la denominación ("mapa de **riesgos** laborales") del requisito que se juzga exigible sea la más adecuada, porque sólo el artículo 10 a) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de **Riesgos** Laborales, se refiere específicamente a ese concepto y queda claro que para materia -competencia de las Administraciones Públicas- que no se acomoda exactamente al contexto litigioso. La simple remisión de la sentencia en este punto al Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud relativas a Manipulación de Cargas con **riesgos** dorsolumbares, pero sin referencia a preceptos concretos de la misma como desatendidos por la demandada, abona esta idea, máxime cuando en ningún momento la norma reglamentaria en cuestión contempla una exigencia formal de ese tipo. Lo que sí establece, en este ámbito obligacional general del empresario, es la necesidad de adoptar las medidas técnicas u organizativas para evitar la manipulación manual de las cargas, en especial mediante la utilización de equipos para el manejo mecánico de las mismas, sea de forma automática o controlada por el trabajador y, cuando no pueda evitarse la necesidad de manipulación manual de las cargas, la obligación de tomar las medidas de organización adecuadas y utilizar los medios apropiados o proporcionar a los trabajadores tales medios para reducir el que entrañe dicha manipulación, evaluando a tal fin, los **riesgos** y tomando en consideración los factores indicados en el anexo del Real Decreto y sus posibles efectos combinados (artículo 3º); y, en el más concreto de formación e información, el deber de garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los **riesgos** derivados de la manipulación manual de cargas, sobre la forma correcta de manipularlas y sobre los **riesgos** que corren de no hacerlo de dicha forma, teniendo en cuenta los factores de que figuran en el anexo del repetido Real Decreto (artículo 4º).

SÉPTIMO.- Los hechos probados de la sentencia dejan constancia de los siguientes datos: a) las manifestaciones del Técnico de Prevención al interesado, dos días antes de su negativa y al tiempo de ésta, de que el peso del virolo no excedía de lo exigible; b) el suministro por la empresa a los trabajadores un manual sobre manipulación de cargas que recoge los pesos máximos recomendados (no rebasados por la mencionada pieza); c) la posesión por el actor de un manual de la MAZ, elaborado con base en el repetido Real Decreto, sobre forma de cálculo de peso aceptable respecto al peso real a manipular en un funesto de trabajo concreto; d) la realización en la empresa de dos cursos (uno en su seno a cargo del repetido Técnico; otro impartido por la Diputación General de Aragón a instancia de aquélla) sobre manejo de cargas; e) la adecuación de la mecánica de trabajo y de los medios empleados. Se ha aportado también un estudio de condiciones del puesto de trabajo a que se refiere el litigio que, aunque confeccionado en noviembre de 2001, corrobora cuanto antes se expresa.

Así las cosas, no es razonable hacer gravitar sobre ese supuesto incumplimiento empresarial el juicio sobre la intensidad de la falta cometida; máxime cuando se había proporcionado información suficiente y no existía antecedente alguno en la empresa que justificase, aun de forma indiciaria, la negativa rotunda a un sistema de trabajo que databa de 20 años y que tampoco se activaba todos los días, sino una o dos veces al mes con una duración de dos o tres días seguidos y turnándose seis de los ocho trabajadores que componen la sección (hecho probado 4º).

OCTAVO.- En lo concerniente a la gravedad y trascendencia del incumplimiento reprochado al demandante es doctrina reiterada de esta Sala (así las sentencias de 14.10.1992, 22.9.1993, 18.4.1994, etc.), siguiendo numerosos precedentes jurisprudenciales (sentencias del Tribunal Supremo de 19.10.1983, 24.10.1985, 2.2.1987, 10.5 y 14.10.1988, 3.1.1990, etc.), que el trabajador no puede erigirse en definidor de sus propias obligaciones profesionales, por lo que si recibe una orden debe cumplirla, salvo que ello le obligue a afrontar una situación de la que pueda derivarse cualquier grave daño difícilmente reparable, bien para sus intereses legítimos bien para su integridad física, bien para su dignidad personal; todo ello sin perjuicio de que pueda impugnar la decisión empresarial por los medios legales idóneos. Así resulta de los artículos 5 a) y c) y 20.1 del Estatuto de los Trabajadores, que aseguran, en beneficio del empresario, la dirección y el control de la actividad laboral y subordinan, con las excepciones dichas, la apreciación subjetiva del interesado a la necesaria dependencia de la jerarquía empresarial.

En el caso litigioso la desobediencia no puede quedar minimizada al amparo de una duda ni siquiera razonable y el demandante debió acatar las instrucciones del empleador en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Al no hacerlo vulneró, de modo principal, el deber legal y básico de «cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia», constituyendo de este modo la sanción de despido la consecuencia jurídica adecuada a lo establecido en el art. 54.1 y 2.b) del Estatuto de los Trabajadores. Esta conclusión no viene mitigada por la aludida falta de perjuicio notorio derivada de la infracción, porque, por un lado, no se debe reducir ese concepto al ámbito puramente material o económico cuando incide de forma tan acusada en los de dirección y organización productiva, reservados a la empresa, y, por otro, la repetición de la negativa implica, en el conjunto circunstancial en que se produce, un incumplimiento grave y culpable de la obligación esencial de los servicios debidos, lo que justifica plenamente la medida de despido adoptada.

Se llega así a la estimación del recurso y la desestimación de la demanda.

NOVENO.- Conforme al artículo 201.1 de la Ley de Procedimiento Laboral procede la devolución de la consignación y el depósito efectuados por la parte recurrente.

En atención a lo expuesto,

FALLAMOS

Estimamos el recurso de suplicación núm. 337 de 2002, ya identificado antes, y, en consecuencia, revocando la sentencia recurrida, declaramos procedente el despido del actor, convalidando la extinción del contrato de trabajo que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación. Con devolución de la consignación y el depósito efectuados por la parte recurrente.

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