MS COPIA

En Bilbao (Vizcaya) a diecinueve de noviembre de dos mil siete.

Vistos por el MAGISTRADO-JUEZ del Juzgado de lo Social nº 8, Dña. Mª INMACULADA LOPEZ LLUCH, los presentes autos 597/07 seguidos a instancia de D. JOSE MARIA NUÑEZ URREZOLA contra ATHLETIC CLUB DE BILBAO y D. FERNANDO GARCIA MACUA, sobre DESPIDO.

EN NOMBRE DEL REY
Ha dictado la siguiente

**SENTENCIA Nº 467/07**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

Con fecha de entrada 4/09/2007 en el Juzgado Decano, se interpuso demanda por despido por parte de D. JOSE MARIA NUÑEZ URREZOLA contra ATHLETIC CLUB DE BILBAO, que recayó en el presente Juzgado, y admitida a trámite, a la misma se acumuló otra presentada en la misma fecha por extinción de contrato seguida entre las mismas partes en el Juzgado de los Social nº 7 de Bilbao, y ampliada la demanda frente a D. FERNANDO GARCIA MACUA, se citó de comparecencia a las partes asistiendo todas, y abierto el acto de juicio por S.Sª. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

**HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.-** D. JOSE MARIA NUÑEZ URREZOLA, con D.N.I. nº 15.894.262-C, viene prestando servicios para el ATHLETIC CLUB DE BILBAO con una antigüedad desde 1/07/1990, con la categoría profesional de TECNICO, desempeñando el cargo de DELEGADO PRIMERO DEL PRIMER EQUIPO, y un salario mensual bruto incluido la parte proporcional de pagas extraordinarias de 18.854,90 euros.

**SEGUNDO.-** Es de aplicación a la relación laboral el Convenio Colectivo para el Sector Locales y Campos Deportivos

de Bizkaia para los años 2005-2007 (BOB de fecha 24 de mayo de 2006).

**TERCERO.-** La relación laboral se inició en virtud de un contrato suscrito entre las partes de fecha 16/07/1990 por una duración de cuatro temporadas futbolísticas, finalizando el 30/06/1994. En representación del Club suscribió el contrato de trabajo el Presidente del mismo, D. Jose Julián Lertxundi Larrauri.

En fecha 1/07/1994 se suscribió nuevo contrato de trabajo entre las partes por una duración de cuatro temporadas futbolísticas, finalizando el 30/06/1998. En representación del Club suscribió el contrato de trabajo el Presidente del mismo, D. Jose Mª Arrate Llosa.

En fecha 1/07/1998 se suscribió nuevo contrato de trabajo entre las partes por una duración indefinida (cláusula tercera). En representación del Club suscribió el contrato de trabajo el Presidente del mismo, D. Jose Mª Arrate Llosa.

**CUARTO.-** Las funciones ejercidas por el actor en el Club son las recogidas en la cláusula primera del contrato de trabajo suscrito entre las partes el 1/07/1998: funciones de intercomunicación, relación y contacto con los jugadores del primer equipo, con los técnicos del primer equipo y con el presidente y la Junta Directiva del Club; encargado de organizar y preparar todas las tareas extradeportivas del primer equipo tales como organizar y preparar los viajes, las pretemporadas, etc; en resumen, seguirá coordinando todos los asuntos no deportivos del Club.

La cláusula segunda establece que la Junta Directiva del Athletic Club podrá disponer, durante toda la duración del presente contrato, la función a desarrollar por D. Jose Mª Nuñez como delegado del Athletic y su asignación a funciones de entrenador de los equipos profesionales y a funciones de Adjunto al Coordinador de Lezama y "Staff" de la Presidencia.

**QUINTO.-** La cláusula décima del contrato de trabajo suscrito el 1/07/1998 entre las partes, dice así:

"Si el Athletic Club rescindiera o extinguiera el presente Contrato de trabajo, ya sea en virtud de un desistimiento sin alegar causa alguna, o en virtud de despido declarado improcedente por el órgano competente-, el Athletic se verá obligado a indemnizar d D. Jose Mª Nuñez con la cantidad de ciento cincuenta millones de pesetas. Tal indemnización fijada deja sin efecto la indemnización que le pudiera corresponder a D. Jose Mª Nuñez conforme a la legislación laboral aplicable.

La misma indemnización anteriormente referida- deberá abonar el Athletic Club a D. Jose Mª Nuñez, si este se viera obligado a rescindir o extinguir el presente contrato de trabajo basándose en las siguientes causas:

a) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redunden notoriamente en perjuicio de su formación profesional, menoscaben su dignidad o sean decididas con grave trasgresión de la buena fe contractual por parte de la empresa.

b) Falta de pago o retraso continuado en el abono de la retribución pactada.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por parte del Athletic".

**SEXTO.-** Con fecha 25/06/2007, el codemandado D. Fernando Garcia Macua, candidato nombrado en la convocatoria de elecciones a la presidencia del Club, presentó ante los medios de comunicación su programa y el equipo de trabajo, anunciando que "no tengo ningún problema en afirmar pues que hay dos figuras o dos personas pues que no entran en nuestro esquema de futuro Athletic", añadiendo que "no iban a contar con el señor Nuñez ni con el señor Padilla". Afirmó que "vamos a ser respetuosos con las personas; vamos a plantear su salida del Club como la de cualquier trabajador de acuerdo con la legislación laboral; pero si la Junta Directiva comprueba que hay contratos blindados, tendrá que ser la Asamblea la que decida sobre el asunto".

**SEPTIMO.-** El día 12/07/2007 el codemandado D. Fernando García Macua fue proclamado Presidente del Athletic Club, tras la votación para la elección de Presidente y Junta Directiva del Athletic Club.

El día 16/07/2007 D. Luis de la Fuente fue nombrado nuevo Delegado del Primer Equipo del Athletic Club. En el organigrama del Club, en la web oficial, aparece dicha persona en el puesto del Sr. Nuñez. En fecha posterior no determinada, D. Sabino Padilla, jefe de los servicios médicos del Club desde el año 1995, llegó a un acuerdo con el club para rescindir su contrato percibiendo la indemnización que establece la legislación laboral, "sin desembolso alguno en concepto de cláusula de blindaje" (según todos los medios de comunicación, y Canal Atlhetic).

**OCTAVO.-** En la misma fecha, el actor recibe una comunicación del Club poniendo en su conocimiento que "en el escrupuloso respeto de sus funciones como Delegado del Primer Equipo del Athletic Club y sin menoscabo alguno de todos sus derechos económicos, la reincorporación a su puesto de trabajo tras las vacaciones deberá producirse el jueves día 19 de julio a las 17:00 horas en el Palacio de Ibaigane, sede

social del Club".

El día 19/07/2007, durante la única reunión mantenida entre el Sr. Nuñez Urrezola y el Presidente del Club Sr. García Macua, el actor recibe otra comunicación, poniendo en su conocimiento el Club que "en el escrupuloso respeto de sus funciones como Delegado del Primer Equipo del Athletic Club y sin menoscabo alguno de todos sus derechos económicos, la reincorporación a su puesto de trabajo tras las vacaciones deberá producirse el martes día 24 de julio a las 18:00 horas en el Palacio de Ibaigane, sede social del Club".

El día 24/07/2007 el actor recibe otra comunicación, poniendo en su conocimiento el Club que "en el escrupuloso respeto de sus funciones como Delegado del Primer Equipo del Athletic Club y sin menoscabo alguno de todos sus derechos económicos, la reincorporación a su puesto de trabajo tras las vacaciones deberá producirse el viernes día 27 de julio a las 17:00 horas en el Palacio de Ibaigane, sede social del Club".

El día 27/07/2007 el actor recibe otra comunicación, el actor recibe otra comunicación, poniendo en su conocimiento el Club que "en el escrupuloso respeto de sus funciones como Delegado del Primer Equipo del Athletic Club y sin menoscabo alguno de todos sus derechos económicos, la reincorporación a su puesto de trabajo tras las vacaciones deberá producirse el viernes día 3 de agosto a las 12:00 horas en el Palacio de Ibaigane, sede social del Club".

El día 2/08/2007 el actor recibe otra comunicación, poniendo en su conocimiento el Club que "en el escrupuloso respeto de sus funciones como Delegado del Primer Equipo del Athletic Club y sin menoscabo alguno de todos sus derechos económicos, la reincorporación a su puesto de trabajo tras las vacaciones deberá producirse el martes día 14 de agosto a las 12:00 horas en el Palacio de Ibaigane, sede social del Club".

El día 14/08/2007 el actor recibe otra comunicación, poniendo en su conocimiento el Club que "en el escrupuloso respeto de sus funciones como Delegado del Primer Equipo del Athletic Club y sin menoscabo alguno de todos sus derechos económicos, la reincorporación a su puesto de trabajo tras las vacaciones deberá producirse el viernes día 17 de agosto a las 12:00 horas en el Palacio de Ibaigane, sede social del Club".

El día 17/08/2007 el actor recibe otra comunicación, poniendo en su conocimiento el Club que "en el escrupuloso respeto de sus funciones como Delegado del Primer Equipo del Athletic Club y sin menoscabo alguno de todos sus derechos económicos, la reincorporación a su puesto de

trabajo tras las vacaciones deberá producirse el lunes día 20 de agosto a las 17:00 horas en el Palacio de Ibaigane, sede social del Club".

El día 20/08/2007 el actor recibe otra comunicación, poniendo en su conocimiento el Club que "en el escrupuloso respeto de sus funciones como Delegado del Primer Equipo del Athletic Club y sin menoscabo alguno de todos sus derechos económicos, la reincorporación a su puesto de trabajo tras las vacaciones deberá producirse el viernes día 21 de septiembre a las 9:00 horas en el Palacio de Ibaigane, sede social del Club".

**NOVENO.-** En fecha 20/08/2007 el actor instó expediente de conciliación en reclamación de despido contra el ATHLETIC CLUB DE BILBAO y en fecha 21/08/2007 el actor instó expediente de conciliación en reclamación de extinción de contrato contra el ATHLETIC CLUB DE BILBAO.

**DECIMO.-** El día 21/08/2007 el actor recibe otra comunicación del Club mediante burofax, comunicándole lo siguiente: "Por la presente y al amparo legal del art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, le comunicamos que a partir del día 21 de septiembre de 2007, pasará usted a desempeñar, sin menoscabo alguno de su categoría profesional y derechos económicos, las siguientes funciones:

- Control estadístico de los jugadores del primer equipo del Athletic Club, emitiendo un reporte semanal al Director General: tarjetas, sanciones, tiempo de juego, sustituciones, goles, robos de balón, pases, etc.
- Control del gasto de los ojeadores del primer equipo.
- Acudir y levantar actas de las reuniones de Delegados de la RFEF.
- Preparar informes respecto a los cambios en las normativas de juego y normativas arbitrales.
- Redacción del Régimen de Disciplina Interna del Club.
- Redacción del Protocolo de Funcionamiento del Primer Equipo.
- Redacción del Protocolo de Vestimenta del Primer Equipo.
- Seguimiento, análisis y redacción de informes de los Clubes Profesionales y Aficionados de la provincia de Álava, con especial atención a los de Segunda División A y Segunda División B.

A tal fin, y para que le sean indicadas detalladamente todas las funciones, se presentará usted en la sede social del Athletic Club en Bilbao: Ibaigane, alameda de Mazarredo, nº 23, a las 9:00 horas del día 21 de septiembre de 2007.

La razón que motiva este cambio, es la reestructuración de las funciones a desarrollar por el personal dependiente del cuerpo técnico del Primer Equipo, lo que ha provocado que

las tareas realizadas por usted hasta ahora se hayan designado a varios empleados".

**DECIMOPRIMERO.-** El actor se encuentra en situación de incapacidad temporal desde el 14/09/2007 por enfermedad común con diagnóstico de trastorno adaptativo con ansiedad.

**DECIMOSEGUNDO.-** El actor fue dado de alta en la Seguridad Social por parte del Club el 1/04/1995.

**DECIMOTERCERO.-** Según un certificado del Secretario General del Athletic Club D. Juan Ignacio Añibarro del Olmo de fecha 15/10/2007, en la reunión de la Junta Directiva celebrada el 12 de julio de 1994, se acordó por unanimidad delegar en el Sr. D. Jose María Arrate, las más amplias facultades otorgadas por los Estatutos Sociales a la Junta Directiva y en tal sentido le confiere poder para ejercitar las facultades que en dicha acta se enumeran con carácter no limitativo.

**DECIMOCUARTO.-** Que el demandante no ostenta, ni ha ostentado en el año anterior al despido la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores.

**DECIMOQUINTO.-** Con fecha 4/09/2007 se celebraron sendos actos de conciliación con resultado sin avenencia.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La relación fáctica trascrita lo está en atención a la prueba documental aportada por las partes.

La antigüedad del trabajador lo es desde el 1/07/1990, debido a que la relación laboral con el Club se inició en dicha fecha, según consta en la cláusula cuarta del contrato de trabajo suscrito entre el Presidente del Club en dicha fecha, D. Jose Julián Lertxundi Larrauri, y el actor, en la cual se hace constar que el contrato se establece por una duración de cuatro temporadas futbolísticas (1 de julio a 30 de junio), finalizando el 30/06/1994 (documento nº 4 aportado por la empresa).

La categoría profesional es la que consta en las nóminas (documento nº 1 de la empresa) y de conformidad con las categorías profesionales que constan en el Convenio Colectivo para el Sector Locales y Campos Deportivos de Bizkaia (BOB de fecha 24 de mayo de 2006).

El salario es el que ha reconocido la propia empresa, superior al señalado por el actor en su escrito de demanda.

Los contratos de trabajo han sido aportados por la empresa como documentos nº 4, 5 y 6. Añadir que no se tiene en cuenta un documento denominado anexo I al contrato de trabajo suscrito el 1/07/1998 que contiene una descripción de las funciones del delegado del primer equipo por haberlo impugnado la parte actora y no constar la firma de ninguna de las dos partes que suscribieron dicho contrato.

El hecho probado sexto se acredita con la documental aportada por el Sr. Nuñez Urrezola (doc. nº 20 a), reconocida su veracidad por el Sr. García Macua en el acto del juicio. El hecho probado 7 y 13 se acreditan a través de la certificación emitida por el Secretario del Club aportado por este último como doc. nº 13. Los hechos probados 8 y 10 son comunicaciones aportadas por ambas partes. El hecho probado 11 se acredita a través del documento nº 18 aportado por el Sr. Nuñez Urrezola. Finalmente, el hecho probado 12 se acredita a través del informe de vida laboral del actor.

**SEGUNDO.-** Ejercita el actor acción de despido a la que se ha acumulado la demanda de extinción de contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones por parte de la empresa. Los hechos relatados en una y otra demanda son prácticamente idénticos, entendiendo la parte actora que el día 19/07/2007 el Presidente el Club le comunicó su despido. A dicha acción acumula la de extinción de contrato, relatando que ha existido una modificación sustancial en las condiciones de trabajo operada por el Club demandado, tales como vaciado de funciones y no dar ocupación efectiva al actor, con la clara intención de que desistiera de sus derechos económicos, que suponen incumplimientos que califica de muy graves en su obligación de buena fe, respecto a su integridad psíquica y a su dignidad. El actor ha ampliado posteriormente la demanda frente al actual Presidente del Athletic Club de Bilbao D. Fernando García Macua, solicitando sea declarado responsable solidario de las cantidades que solicita, que afirma ha sido el que ha decidido, ha diseñado y ha ejecutado los hechos que denuncia en la demanda, quien incluso antes de ser elegido hizo pública su intención de despedir al actor, con el propósito de forzar una renuncia de sus derechos, atacando con ello el artículo 15 de la Constitución Española por perseguir dañar al actor en su integridad personal con objetivos estrictamente económicos y mediáticos, ajenos a la relación laboral.

La cuantía reclamada por el actor en concepto de indemnización es la pactada por las partes en la cláusula décima del contrato de trabajo suscrito el 1/07/1998 para los supuestos de rescisión de contrato que enumera la misma, 901.518,16 euros, mas una indemnización por daños y perjuicios causados a su dignidad personal, así como por los daños físicos y morales sufridos, por importe de 250.000

euros.

El ATHLETIC CLUB DE BILBAO se opone a la demanda alegando que no ha existido falta de consideración por su parte al actor, que se nombró a otra persona en su cargo por la sintonía que existía entre el nuevo entrenador y aquél, que tras una reunión mantenida entre las partes el 19/07/2007 para llegar a un acuerdo al actor se le comunica que parte de sus funciones las va a realizar el nuevo trabajador y parte el mismo, tal y como le permite el contrato de trabajo, que han existido reuniones para intentar un acuerdo extintivo con el trabajador cada dos días, que no ha existido despido, añadiendo que esta acción se encuentra caducada. Respecto de la solicitud de extinción de contrato del actor, afirma el Club que en el año 1998 se pactó una subida de salario y la cláusula de blindaje, denunciado la nulidad de la cláusula por que en el año 1994 consta que el Presidente Sr. Arrate tenía poderes pero en el año 1997 no les consta que tuviera poderes. Añade que es excesiva la cuantía, y respecto de los daños morales entiende que debe demostrarse el perjuicio, no pudiéndose penalizar dos veces al Club por la rescisión del contrato del actor.

D. Fernando García Macua alega excepción de incompetencia de jurisdicción, entendiendo que es la civil para conocer de las responsabilidades de los administradores de las sociedades deportivas, añadiendo que no ha existido reclamación previa contra el mismo y excepción de defecto legal en el modo de proponer la demanda. Respecto del fondo, niega los hechos de la demanda y la existencia de mobbing u hostigamiento, que anunció ante los medios de comunicación que iba a ser respetuoso con las personas, negando haber filtrado a los medios de comunicación la cláusula de blindaje.

**TERCERO.-** Expuesto el objeto de la presente litis, en primer lugar se han de resolver las excepciones formuladas por las partes codemandadas en el acto del juicio, cuales fueron, respecto de la ampliación de la demanda contra la persona física codemandada, defecto legal en el modo de proponer la demanda, incompetencia de la jurisdicción social, y falta de reclamación previa.

En primer lugar, y con respecto la excepción de defecto legal en el modo de proponer la demanda, esta la define el art. 424 de la LECn, y se refiere a la falta de precisión o claridad de la propia demanda en la determinación de las partes o en las pretensiones deducidas, decretándose el sobreseimiento si no fuese en absoluto posible determinar en que consisten las pretensiones del actor. La alegación ha de rechazarse por cuanto la redacción del escrito de ampliación a la demanda deja claro cual es su pretensión, la condena solidaria junto con el codemandado Athletic Club de su actual Presidente por la conducta descrita en los hechos

de la demanda inicial, que lesiona la tutela de derechos fundamentales (art. 15 CE), considerando autor del mobbing denunciado a la persona física codemandada.

Con relación a la excepción de incompetencia de jurisdicción por considerar incompetente la jurisdicción social para conocer la pretensión indemnizatoria contra la persona física demandada, indicar que la más reciente jurisprudencia permite la acumulación de pretensiones de despido e indemnización por violación de derechos fundamentales, siempre que se acredite el daño realmente producido. Así, en la Sentencia del Alto Tribunal de 12 de junio de 2001, se señala que "*El artículo 53.2 de la Constitución Española dispone que "cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo 2° ante los Tribunales ordinarios, por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional". Para dar cumplimiento al mandato constitucional, en el ámbito laboral, se incluyó en los Textos de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 y en el vigente de 7 de abril de 1995 el proceso de tutela de los derechos de libertad sindical, Capítulo XI, del Título 11 del Libro 11, modalidad procesal aplicable a las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales (art. 181). Este proceso satisface las exigencias constitucionales de preferencia y sumariedad, entendido este término en su significación vulgar de proceso sustancialmente rápido y abreviado. Pero en los supuestos de despido, el art. 182 remite, "inexcusablemente, a la modalidad procesal correspondiente". Y siendo así que los derechos fundamentales y libertades a que nos estamos refiriendo no pueden quedar sin un procedimiento "preferente y sumario" para su tutela, ha de concluirse que el proceso por despido es el idóneo para decidir sobre estos extremos, debiendo entenderse desplazado el mandato del art. 27.2 de la Ley Procesal por el del art. 182*".

Por otro lado, el artículo 180.1 de la Ley Adjetiva Laboral expresa: "La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, Entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera".

A la vista de la mencionada doctrina jurisprudencial, que permite la acumulación de ambas acciones y la legitimación pasiva de cualquier persona que realice el

tratamiento discriminatorio o de acoso en la acción de tutela, tal y como ha planteado el actor, debe rechazarse la excepción.

Finalmente, con respecto a la falta de reclamación previa contra el Sr. García Macua, igual suerte desestimatoria ha de correr, siendo de aplicación lo dispuesto en el art. 64.2.b) que exceptúa de la conciliación previa los supuestos como el presente, en que iniciado el proceso, fuere necesario dirigir la demanda frente a personas distintas de las inicialmente demandadas, necesidad que normalmente se produce en el momento de admisión de la demanda o en el acto de juicio, justificándose la inexigibilidad de la conciliación por razones de economía procesal, a fin de evitar dilaciones en el proceso cuando ya se ha intentado la conciliación con la persona o entidad inicialmente demandada, tal y como acontece en el caso que nos ocupa, y pudiéndose ampliar la responsabilidad procedente de los hechos que relata el actor en su escrito de demanda frente al Sr. García Macua.

**CUARTO.-** Respecto del fondo del asunto, en atención a que el trabajador manifiesta que el despido se produjo el 19/07/2007, a que la empresa codemandada mantiene que no ha existido despido y a que la extinción de contrato por incumplimiento grave de la empresa lo es en virtud de los hechos que relata en el escrito de demanda, muchos de ellos posteriores al 19/07/2007, se ha de resolver en primer lugar la acción de despido formulada por el trabajador, decisión que entiende esta Juzgadora está en consonancia con el criterio de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo contenido en la sentencia de 25/01/2007 que ha matizado el contenido de la de 23/12/1996, y que se inclina en supuestos de acumulación de la acción de despido y de extinción de contrato por el criterio cronológico causal sustantivo, desechando el cronológico procesal puro, dando así prioridad a la acción que haya nacido antes en derecho, es decir, atendiendo al hecho constitutivo de la misma.

Cuestión previa que ha de resolverse es la caducidad de la acción de despido alegada por la empresa. Señalar que la parte actora relata en los hechos de su demanda que el 19/07/2007 mantuvo una reunión con el Presidente Sr. García Macua en la que le indicó que "había decidido despedirle aclarándole que su salida del Club no significaba que le fuera a abonar la cláusula indemnizatoria fijada en su contrato" ofreciéndole su marcha de forma consensuada, y por este motivo acciona frente a la empresa por despido nulo o subsidiariamente improcedente con efectos de dicho día, por lo que la acción no se encuentra caducada, habiéndose instado el acto de conciliación por despido el 20/08/2007.

Dicho ello, de conformidad con lo dispuesto en el

art. 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, al actor le incumbe la prueba del hecho del despido para que pueda prosperar su acción y así lo mantiene también el Tribunal Supremo, por ejemplo en Sentencia de 25 de julio de 1991, en la que señala que "es criterio jurisprudencial el de que en los juicios de despido corresponde al trabajador la prueba de la decisión empresarial de cesarle en su puesto de trabajo, por ser el hecho el constitutivo de su pretensión y sin perjuicio de aquellos casos en que ello se deduzca sin lugar a dudas de la asistencia de hechos concluyentes en tal sentido".

En el presente caso, ante a ausencia de comunicación escrita de despido por parte de la empresa, el actor no ha acreditado que persona física con competencia le comunicara verbalmente la extinción de la relación laboral, por cuanto no ha acreditado de forma fehaciente que en fecha 19/07/2007 el Presidente del Club comunicara al actor la decisión del Athletic Club de Bilbao de prescindir de sus servicios y despedirle.

En el acto del juicio, el Sr. García Macua lo negó, no pudiéndose tener en consideración las manifestaciones del testigo propuesto por la parte demandante, D. Ivan Zaldua, por su evidente interés en el acto del juicio, pues tal y como manifestó presta servicios en el despacho de abogados al que pertenece el del actor, Cuatrecasas, ha intervenido en la reunión de 19/07/2007 acompañando al actor, y posteriormente en mas de diez reuniones entre el Director de dicho despacho y el Athletic Club de Bilbao con respecto al trabajador Sr. Nuñez Urrezola, y ha reconocido que el actor es cliente de asesoramiento fiscal de dicho despacho, perteneciendo el testigo a dicho departamento. Ello no queda desvirtuado por el hecho de que durante los siete primeros meses del presente año no haya prestado servicios para el mencionado despacho de abogados. Señalar que respecto a la reunión entre el Presidente y el actor, únicamente ha quedado acreditado que se le comunicó mediante escrito de dicha fecha que la reincorporación a su puesto de trabajo tras las vacaciones deberá producirse el martes día 24 de julio a las 18:00 horas en el Palacio de Ibaigane.

Además, el actor continúa percibiendo su salario y continúa de alta en la Seguridad Social en la actualidad, existiendo una comunicación al actor de fecha 20/08/2007 en que se le informa de las nuevas funciones que desempeñará a partir de su reincorporación a su puesto tras las vacaciones el 21/09/2007 (aunque desde el 14/09/2007 se encuentra en situación de IT).

En consecuencia, no ha quedado acreditada la existencia de despido, debiéndose por ello analizar a continuación la extinción de contrato por incumplimiento empresarial.

**QUINTO.-** El actor acciona contra el ATHLETIC CLUB DE BILBAO como consecuencia de la modificación sustancial en las condiciones de trabajo operada por el mismo, tales como vaciado de funciones y no dar ocupación efectiva al actor, con la clara intención de que desistiera de sus derechos económicos, que suponen incumplimientos que califica de muy graves en su obligación de buena fe, respecto a su integridad psíquica y a su dignidad.

Del relato fáctico expuesto en los hechos probados, se evidencia una clara voluntad del Club de prescindir de los servicios del Sr. Nuñez Urrezola desde la elección de nuevo Presidente y Junta Directiva, hecho que ya anunció el Sr. García Macua ante los medios de comunicación (hecho probado sexto) en la rueda de prensa ofrecida el 25/06/2007 con ocasión de la presentación de su programa y de su equipo de trabajo. En realidad, sus manifestaciones son la crónica de lo que ocurrió tras las elecciones: no se contó con el actor ni con el Sr. Padilla, se le planteó su salida del Club y la Asamblea General Ordinaria fue convocada el 25/10/2007 para plantear si los socios compromisarios estaban de acuerdo en pagar al actor las cantidades que reclama en el presente procedimiento.

Efectivamente, el día 12/07/2007 el codemandado D. Fernando García Macua fue proclamado Presidente del Athletic Club, tras la votación para la elección de Presidente y Junta Directiva del Athletic Club, y a partir de dicha fecha se suceden una serie de acontecimientos: el siguiente día 16/07/2007 el Club nombra a D. Luis de la Fuente nuevo Delegado del Primer Equipo del Athletic Club, apareciendo en el organigrama del Club, en la web oficial, dicha persona en el puesto del Sr. Nuñez; ese día el actor es convocado, con la excusa de su reincorporación tras las vacaciones, a una reunión el siguiente 19/07/2007 (cuyo contenido no ha quedado acreditado, como se ha dicho), recibiendo el actor una comunicación del Club poniendo en su conocimiento que "en el escrupuloso respeto de sus funciones como Delegado del Primer Equipo del Athletic Club y sin menoscabo alguno de todos sus derechos económicos, la reincorporación a su puesto de trabajo tras las vacaciones deberá producirse el martes día 24 de julio a las 18:00 horas en el Palacio de Ibaigane, sede social del Club"; el 24/07/2007 el actor recibe otra comunicación idéntica siendo la reincorporación el 27 de julio; el 27/07/2007 recibe otra comunicación idéntica comunicando la reincorporación el 3 de agosto; el 2/08/2007 recibe otra comunicación idéntica comunicando la reincorporación el 14 de agosto; el 14/08/2007 recibe otra comunicación idéntica comunicando la reincorporación el 17 de agosto; el 17/08/2007 recibe otra comunicación idéntica comunicando la reincorporación el 20 de agosto; el 20/08/2007 recibe otra comunicación idéntica comunicando la reincorporación el 21 de septiembre; en una fecha no

determinada del mes de agosto, D. Sabino Padilla, jefe de los servicios médicos del Club desde el año 1995, llegó a un acuerdo con el club para rescindir su contrato percibiendo la indemnización que establece la legislación laboral, "sin desembolso alguno en concepto de cláusula de blindaje" (según todos los medios de comunicación, y Canal Athletic). Además, al día siguiente de instar el actor expediente de conciliación en reclamación de despido contra el ATHLETIC CLUB DE BILBAO, este le comunica el cambio de sus funciones motivado por la reestructuración de las funciones a desarrollar por el personal dependiente del cuerpo técnico del Primer Equipo, que ha provocado que las tareas realizadas por el actor hasta ahora se hayan designado a varios empleados, lo cual no es cierto, por cuanto su puesto lo ocupa un solo trabajador.

Todas las actuaciones relatadas suponen una evidente modificación sustancial de las condiciones de trabajo del actor, retrasando la reincorporación a su puesto de trabajo tras las vacaciones durante mas de dos meses sin causa justificada, impidiendo con ello el inicio de la pretemporada con el primer equipo y nombrando en su puesto a otro trabajador, provocando con todo ello el vaciamiento de las funciones que desempeñaba el actor. Este interpone el expediente de conciliación y al día siguiente se le anuncia un cambio de funciones que venía realizando desde el inicio de su relación laboral, cambio de funciones que se alejan en gran medida de las reflejadas en su contrato de trabajo. Además, el cambio de funciones se anuncia que se va realizar en su reincorporación el 21/09/2007, al cabo de un mes, con la consiguiente falta de ocupación del mismo en detrimento de su formación profesional, a lo que se añade que en el organigrama del Club, en la web oficial, aparecía otra persona en el puesto del Sr. Nuñez Urrezola. Por todo ello, ha de concluir que se ha operado por el ATHLETIC CLUB DE BILBAO una modificación sustancial en las condiciones de trabajo del demandante que redundan en perjuicio de su formación profesional y en menoscabo de su dignidad, lo que constituye justa causa para que el trabajador pueda pedir la extinción de su contrato de trabajo, de conformidad con lo establecido en el art. 50.1.a) y c) del Estatuto de los Trabajadores, y es que aunque ni el citado artículo 50 del ET ni el artículo 1.124 del Código Civil señalan cuáles son los caracteres que debe revestir el incumplimiento para que sea susceptible de conllevar la resolución del contrato la jurisprudencia se ha preocupado de declarar que el incumplimiento determinante de la resolución ha de ser grave, es decir, ha de hacer referencia a una parte esencial de lo pactado, y ha de ser de tal índole que, en términos generales, frustre las legítimas aspiraciones o expectativas de la parte que cumplió su pretensión (sentencias del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 1990; o de 8 de febrero de 1993 ...) lo que sin duda se aprecia en el presente caso al afectar el incumplimiento empresarial a la

prestación de servicios del demandante, vaciándola de contenido y faltando deliberadamente a la consideración debida al trabajador.

Asimismo, el comportamiento empresarial persigue claramente el abandono del trabajador a través de la imposición de prácticas que redundan en perjuicio de su formación profesional y menoscaban su dignidad, sobre otras causas objetivas de extinción del contrato, intentando burlar la eficacia de la cláusula de blindaje que es lo que pretende la patronal demandada en el presente caso en el que intenta prescindir de los servicios del demandante sin abonar la cláusula a través de la falta de ocupación efectiva del mismo, para así obligarle a que abandone su puesto de trabajo sin ninguna indemnización, y casualmente cuando se interpone la demanda de conciliación previa por despido y extinción de contrato se le asignan nuevas funciones. Incluso recientemente se sometió a la asamblea de socios compromisarios el abonar o no la cláusula.

Añadir que respecto del cambio de funciones no es posible determinar plenamente si concurre o no el cambio sustancial de condiciones de trabajo, en tanto que no se conoce el nuevo puesto a desempeñar dado que el actor se encuentra en situación de IT.

**SEXTO.-** Habiéndose evidenciado el incumplimiento empresarial en que ha incurrido la empresa, el cual como se ha dicho en el anterior fundamento de derecho y por las razones expuestas, constituye justa causa de rescisión del contrato ex artículo 50.1.a) y c) del Estatuto de los Trabajadores, con el consiguiente devengo por parte del actor de la indemnización por despido improcedente, se ha de concluir afirmando el derecho del actor a la mayor indemnización pactada por las partes en la cláusula de blindaje que se contiene en la cláusula décima del contrato de trabajo suscrito entre las partes el 1/07/1998.

El ATHLETIC CLUB DE BILBAO alegó en el acto del juicio la posible nulidad de dicha cláusula aduciendo que el entonces Presidente que actuó en representación del Club tenía poderes en el año 1994 pero que "no les consta que tuviera poderes en el año 1997". Para acreditar dicho extremo, aporta un certificado del Secretario General del Athletic Club D. Juan Ignacio Añibarro del Olmo de fecha 15/10/2007, en la reunión de la Junta Directiva celebrada el 12 de julio de 1994, se acordó por unanimidad delegar en el Sr. D. Jose María Arrate, las más amplias facultades otorgadas por los Estatutos Sociales a la Junta Directiva y en tal sentido le confiere poder para ejercitar las facultades que en dicha acta se enumeran con carácter no limitativo, acompañando otro certificado de la misma fecha que afirma que "no consta en el libro de actas de la Junta Directiva del 4 de junio de 1997, primer acta de la nueva

Junta Directiva, al 22 de junio de 1999 poderes a su favor". Se entiende por ello que el entonces Presidente tenía poderes para suscribir cláusulas de blindaje.

Según el art. 217.3 de la LECn que incumbe al demandado la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que le sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos de la demanda.

El contrato de trabajo donde se recoge la cláusula cuya nulidad se pretende desplegó toda su eficacia desde su firma y hasta la actualidad. Es por ello por lo que esta Juzgadora entiende que la entidad codemandada ha presentado una prueba totalmente insuficientemente que aboca en la desestimación de su pretensión de nulidad.

El primer certificado se remite a unas facultades enumeradas en un acta fechada el 12/07/1994 con carácter no limitativo que no aporta. Los certificados son documentos preconstituidos para el presente procedimiento. Tampoco se aporta el libro de actas de la que se dice nueva Junta Directiva. No consta que dichos poderes se revocaran por ninguna Junta Directiva. La Junta Directiva actual tenía pleno conocimiento de dicha cláusula, incluso pleno conocimiento de otras suscritas con otros trabajadores del Club por el mismo Presidente, tal y como insinuó el Sr. García Macua ante los medios de comunicación en la rueda de prensa de 25/06/2007.

Además, el trabajador demandante, en principio y así hay que presumirlo, es un tercero de buena fe que debe ser protegido: el apoderamiento es un concepto formal que trasciende a lo externo y tiene como efecto legal ligar al representado (la empresa) con los terceros (los trabajadores), debiéndose estar a los principios que necesariamente entran en juego en todo apoderamiento de seguridad jurídica y protección a los terceros de buena fe, los cuales determinan que no hayan de perjudicar a dicho tercero las limitaciones del poder de representación que no hayan podido conocer ni racionalmente prever, mas aun en el presente supuesto en que el actor suscribió con anterioridad dos contratos de trabajo en que en representación del Club suscribió el contrato el Presidente del momento de la suscripción.

En cualquier caso, la acción de nulidad de un contrato prescribe al de cuatro años desde la consumación del mismo (art. 1.301 del Código Civil), habiendo trascurrido en el presente caso mas de nueve. Por todo ello, la pretendida posible nulidad alegada ha de ser desestimada.

**SÉPTIMO.-** Admitida la plena validez de la cláusula, el pacto de blindaje suscrito por las partes y que se trascribe en el hecho probado quinto, ya se ha dicho que prevé una

indemnización superior a la prevista legalmente, según el contrato tanto en caso de desistimiento por la empresa sin alegar causa alguna o despido improcedente del trabajador, como en caso de extinción del contrato de trabajo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional, menoscaben su dignidad o sean decididas con grave trasgresión de la buena fe contractual de la empresa, falta de pago o cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por la empresa.

Por aplicación de lo dispuesto en dicha cláusula, el actor tiene pleno derecho a percibir la indemnización pactada, por importe de 901.518,16 euros.

Dicha indemnización no tiene la consideración de cláusula penal, ni puede aplicarse la moderación de la que habla el art. 1.154 del Código Civil. Las sentencias del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 1989 y 12 de marzo de 1997 establecen que la cláusula de blindaje no es una compensación económica de carácter civil, sino una medida de persuasión o defensa, una cláusula indemnizatoria inserta en el contrato laboral que adquiere así la categoría de "blindado" y trata de reforzar la posición del trabajador frente a una resolución unilateral del contrato por parte del empresario no amparada por una causa de despido disciplinario. Añadiendo la citada jurisprudencia que el hecho de que a estas cláusulas indemnizatorias les sea de aplicación supletoria la legislación civil o mercantil no significa en absoluto que la indemnización blindada sea un supuesto de cláusula penal, ni que pueda aplicarse a aquélla la moderación de que habla el artículo 1.154 del Código Civil, cuando, por ejemplo, tal indemnización tiene su regulación específica en las relaciones de alta dirección en el artículo 11 del Real Decreto 1382/1985, en el que no se habla para nada de facultades moderadoras. La consecuencia es que dichas indemnizaciones voluntarias han de considerarse asimiladas a la indemnización legal por despido, siendo de aplicación la citada jurisprudencia tanto a cláusulas pactadas en la relación laboral común como en la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

En todo caso, nada impide que las partes contratantes puedan establecer una indemnización superior a la legalmente prevista en el artículo 56 del ET para el caso de despido improcedente, de conformidad con lo establecido en el artículo 1.255 del Código Civil y 3.1.c) del ET, ya que de acuerdo con una reiterada doctrina de suplicación dicho pacto o acuerdo suscrito entre las partes, no sólo no entraña renuncia de derechos prohibida por la CE y la Ley, sino que es más beneficioso para el trabajador al superar el mínimo necesario establecido en el aludido artículo 56 del ET, como así ocurre en el presente caso, habida cuenta que por el actor el Club no cotizó a la Seguridad Social durante cinco

años (en el presente caso, la indemnización es sensiblemente inferior al doble de la cantidad que correspondería por despido improcedente al actor, habiendo numerosas cláusulas de pactos indemnizatorios que cuatriplican dicha cantidad).

**OCTAVO.-** La siguiente cuestión a resolver es si habiendo declarado el derecho del trabajador a percibir la indemnización pactada correspondiente a la extinción de su contrato de trabajo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo por incumplimiento grave de la empresa, puede reclamar una indemnización complementaria de daños y perjuicios por los mismos hechos o incumplimientos empresariales en virtud de los cuales ha solicitado y obtenido la extinción de su contrato, a tenor del artículo 1.101 del Código Civil , con base en concretos perjuicios que dice habérsele producido como consecuencia del incumplimiento empresarial.

El Tribunal Supremo se ha pronunciado en sentido negativo en sus sentencias de 3 de abril de 1997 y 11 de marzo de 2004. Afirma que en nuestro Derecho positivo la indemnización por despido improcedente (a la que el artículo 50.2 del ET asimila la que devenga la resolución del contrato a instancia del trabajador por incumplimientos relevantes del empresario) es una indemnización legalmente tasada, sin margen para que el Juez estime la cuantía de los daños y perjuicios, que se presumen "ex lege" por el hecho del despido improcedente o de la resolución contractual que nos ocupa, indemnizándose por la ruptura culpable del contrato y no por los perjuicios concretos que ésta pueda causar. El artículo 50 del E.T. constituye la trascripción en el derecho laboral del artículo 1.124 del Código Civil, precepto que establece que "la facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe"; resolución que comporta (ordinal 2.) "el resarcimiento de daños y abono de intereses", vocablos que, según constante jurisprudencia de la Sala primera, equivalen o son sinónimos a la indemnización de daños y perjuicios, a que se refiere el artículo 1.108 del Código Civil. A su vez, según el artículo 1.101 del Código Civil, "Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren el tenor de aquellas". Razona asimismo que es cierto que el artículo 1.124, al igual que el artículo 1.101 del Código Civil, contienen reglas generales en materia de obligaciones, pero no lo es menos que su aplicación al contrato de trabajo lo es tan sólo con carácter supletorio, por lo que su aplicación no procede cuando la materia está regulada expresamente, como acontece en el supuesto examinado, en el Estatuto de los Trabajadores. A diferencia de lo que sucede en el ámbito civil en el que, conforme a la interpretación jurisprudencial del citado artículo 1.124 (Sentencias de la

Sala 1ª de 5 de julio de 1971, 28 de febrero de 1989 y 30 de marzo de 1992) cabe la posibilidad de resolver el contrato en forma extrajudicial, esta posibilidad se ha denegado en el ámbito laboral por las Sentencias de esta Sala 4ª de 23 de junio de 1983, 26 de noviembre de 1986 y 18 de septiembre de 1989, no cabiendo aquí otra posibilidad que acudir a la vía judicial para obtener el trabajador la resolución contractual con base en incumplimiento por parte del empleador. Además de ello, existe otra diferencia, esta vez entre la indemnización procedente a tenor del citado precepto del Código Civil y la que se obtenga conforme al art. 50 del ET: en el primer caso, quien pretenda obtener la indemnización ha de probar la realidad del daño o perjuicio, así como su cuantía y, en caso de no estar acreditada ésta última pero sí la primera, corresponderá al juzgador fijar tal cuantía a su prudente arbitrio. En la esfera laboral, en cambio, la cuantía de la indemnización por los perjuicios que produce la extinción (resolución) de la relación de trabajo viene legalmente tasada, merced a la remisión que el art. 50.2 del ET hace a la indemnización por despido.

La norma específica -artículo 50 - para regular estas situaciones de incumplimiento, ha de ser aplicada sin que sea lícito acudir a preceptos correspondientes a otros sectores jurídicos para alargar indebidamente el cauce indemnizatorio, sancionando el único comportamiento ilícito empresarial por dos vías pertenecientes a diferentes ordenamientos jurídicos y cuya actuación aislada y separada conduciría, contra toda lógica, a sancionar dos veces un mismo hecho de incumplimiento.

En definitiva, la pretensión resolutoria de contenido indemnizatorio ejercitado con amparo en la norma específica de carácter resolutivo contenido en el artículo 50 E.T., satisface íntegramente el interés del trabajador derivado de un incumplimiento grave de las prestaciones contractuales a cargo del empresario, y la aplicación de esta norma específica del derecho de trabajo, debe impedir la búsqueda de nuevas soluciones indemnizatorias en el campo del derecho civil, entendido como derecho común.

Aplicando la misma doctrina al caso ahora enjuiciado ha de rechazarse la pretensión del actor, pues ha obtenido la extinción de su contrato de trabajo y la indemnización pactada para la extinción del contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Añadir que si bien el actor se encuentra en situación de incapacidad temporal desde el 14/09/2007 por enfermedad común con diagnóstico de trastorno adaptativo con ansiedad, no queda acreditado que el conocimiento generalizado que se tenía a través de los medios de comunicación de la situación padecida por el trabajador o incluso las condiciones económicas de su contrato de trabajo,

provenga de una actuación directa del ATHLETIC CLUB DE BILBAO o de su Presidente.

**NOVENO.-** Finalmente, y al hilo de esto último, hemos de entrar a resolver respecto de la demanda del actor frente al actual Presidente del Athletic Club de Bilbao D. Fernando García Macua, solicitando sea declarado responsable solidario de las cantidades que solicita, que afirma ha sido el que ha decidido, ha diseñado y ha ejecutado los hechos que denuncia en la demanda, quien incluso antes de ser elegido hizo pública su intención de despedir al actor, con el propósito de forzar una renuncia de sus derechos, atacando con ello el artículo 15 de la Constitución Española por perseguir dañar al actor en su integridad personal con objetivos estrictamente económicos y mediáticos, ajenos a la relación laboral.

El supuesto de «mobbing» se basa necesariamente en una conducta de empresario que altere sustancialmente las condiciones en que se desarrollaba la relación de trabajo en términos tales que éste no se encuentra jurídicamente obligado a soportarlos, porque alteran en su perjuicio condiciones contractuales que resultan trascendentes para la permanencia del vínculo y que suponen una grave frustración del programa de prestaciones de tal índole que puede justificar la ruptura de una relación que en principio está llamada a mantenerse según el principio civil de conservación del negocio.

Ahora bien, la presencia de cualquier conflicto no determina la presencia de un hostigamiento laboral, porque, como sostiene la doctrina especializada, los conflictos son inevitables, pero no estamos hablando aquí sin embargo del conflicto, sino de un tipo de situación comunicativa que amenaza infligir al individuo perjuicios psíquicos y físicos. El «Mobbing» es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos. Así pues, el concepto de «Mobbing» queda definido por el encuadramiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera.

Sentada esta doctrina general, no cabe apreciar en el caso acoso moral ni hostigamiento por parte del actual Presidente, no habiéndose practicado prueba alguna que lo corrobore. Si bien es cierto que fue el codemandado el que anunció su propósito de prescindir de los servicios del actor, además de otros dos, y que finalmente fue lo que ocurrió, ello no supone la existencia de un proceso de destrucción o actuaciones hostiles por parte del codemandado. Efectivamente, se reunieron en una única ocasión, y se desconoce lo que ocurrió. Respecto de las afirmaciones

vertidas ante los medios de comunicación, en general fueron respetuosas respecto del demandado, y la filtración a los medios de la cuantía de la cláusula de blindaje y el debate mediático sobre la reclamación de sus derechos laborales no consta que se ideara o propiciara por el Sr. García Macua.

Finalmente, la actuación del Club tampoco queda acreditado que fuera obra del codemandado, ni lo relatado en los hechos probados acredita una situación de proceso de destrucción hacia la persona del Sr. Núñez Urrezola, ni se aprecian actuaciones hostiles continuadas, consumadas, expresadas o manifestadas por el codemandado, mas aún no habiendo llegado a prestar servicios, constando únicamente que acudía a Ibaigane a recibir las comunicaciones descritas en el hecho probado octavo.

Por todo ello, rechazando la pretensión de declaración de existencia de mobbing u hostigamiento en el caso de autos, procede la desestimación de la demanda presentada contra D. FERNANDO GARCIA MACUA.

**DECIMO.-** Conforme a lo dispuesto en los arts. 188 y 189.1 a) de L.P.L. cabe interponer Recurso de Suplicación contra esta resolución.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

**FALLO**

Que desestimando las excepciones formuladas por D. FERNANDO GARCIA MACUA, y estimando parcialmente la demanda interpuesta por D. JOSE MARIA NUÑEZ URREZOLA contra ATHLETIC CLUB DE BILBAO y D. FERNANDO GARCIA MACUA, **debo declarar y declaro** que no ha existido despido, y **debo declarar y declaro** la extinción de la relación laboral que une al actor D. JOSE Mª NÚÑEZ URREZOLA con el ATHLETIC CLUB DE BILBAO, condenando a este último a abonar al actor una indemnización de **901.518,16 euros**, absolviendo a D. FERNANDO GARCIA MACUA de las pretensiones formuladas en su contra.

Contra esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, recurso de suplicación que ha de ser anunciado en los cinco días siguientes a la notificación de la misma. 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 Banesto a

nombre de este Juzgado con el número 003034184778000069 y número de procedimiento 0597/07 acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta en Banesto a nombre de este juzgado, con el n° 003034184778000065 y número de procedimiento 0597/07 la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándoselos 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.