



Roj: **STSJ M 10190/2022 - ECLI:ES:TSJM:2022:10190**

Id Cendoj: **28079340042022100484**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **4**

Fecha: **14/07/2022**

Nº de Recurso: **236/2022**

Nº de Resolución: **442/2022**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MANUEL RUIZ PONTONES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 4 de lo Social

Domicilio: Paseo del General Martínez Campos, 27 - Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931953

Fax: 914931959

34001360

NIG: 28.079.00.4-2021/0072563

Procedimiento Recurso de Suplicación 236/2022 - P

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 37 de Madrid Despidos / Ceses en general 774/2021

Materia: Despido

Sentencia número: 442/2022

Ilmos. Sres.:

Doña MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNÁNDEZ

Doña VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN

D. MANUEL RUIZ PONTONES

En Madrid, a catorce de julio de dos mil veintidós; habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 4 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 S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación 236/2022, formalizado por la LETRADO Doña MARTA SALAMANCA MARTÍN en nombre y representación de Doña Juliana, contra la sentencia de fecha 12 de noviembre de 2021 dictada por el Juzgado de lo Social nº 37 de Madrid en sus autos número Despidos / Ceses en general 774/2021, seguidos a instancia de Doña Juliana contra ACCIONES Y SERVICIOS DE TELEMARKETING, S.L., en reclamación por Despido, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. MANUEL RUIZ PONTONES, 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.- La trabajadora demandante, Juliana, ha prestado servicios laborales para la demandada, ACCIONES Y SERVICIOS TELEMARKETING S.L., con una antigüedad de 12 de noviembre de 2013, con la categoría profesional de gestor telefónico y un salario mensual de 884,36 euros, con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias incluida (hecho no controvertido).

SEGUNDO.- En la Cláusula Adicional Octava del contrato de trabajo (documento 1 del trabajador, 2 de la empresa) se establece lo siguiente: "Ambas partes, al amparo del 49.1.b del Estatuto de los Trabajadores y en virtud de su autonomía contractual (artículo 3.1.c del Estatuto de los Trabajadores), de mutuo acuerdo establecen como motivo válidamente consignado para la resolución del contrato el hecho de no alcanzar por el trabajador un determinado rendimiento. Concretamente el contrato podrá ser resuelto en caso de que el trabajador, en dos meses consecutivos o en tres meses no consecutivos dentro de un período de cinco, no alcance el 60% de la media de producción mensual conseguida por los trabajadores de la plataforma a la que está adscrita el trabajador. La empresa deberá comunicar a los interesados al inicio de cada mes las medias alcanzadas en el mes precedente. El trabajador estima razonable y proporcionado el sistema de extinción por bajo rendimiento".

TERCERO.- Por Carta de 18 de junio de 2021 se procedió a extinguir el contrato de trabajo, al amparo de la cláusula adicional octava de su contrato de trabajo, en relación al 49.1.b del Estatuto de los Trabajadores (documento 1 de la demanda, 3 del acto del juicio).

En la misiva se le señala que:

"Como sabe, usted presta servicios como teleoperadora en el proyecto del cliente Páginas Amarillas. Pues bien, tras revisar sus rendimientos los responsables de dicho proyecto han constatado que usted ha experimentado un rendimiento insuficiente, situándose por debajo de la media de sus compañeros". Concretamente, se dice que los registros son los siguientes:

Enero 2021... resultado medio de la plataforma 670,79 euros, resultado individual 102, porcentaje respecto del Proyecto 15%.

Febrero de 2021... resultado medio de la plataforma 640 euros, resultado individual 414, porcentaje respecto del promedio 65%.

Marzo de 2021... resultado medio de la plataforma 450,13 euros, resultado individual 166,83 euros, porcentaje 37,06%.

Abril de 2021... resultado medio de la plataforma 356 euros, resultado individual 263 euros, porcentaje 73,88%.

Mayo de 2021... resultado medio de la plataforma 722,65 euros, resultado individual 169 euros, porcentaje 23%.

En la misiva se señala que "como se deduce de lo aquí expuesto, su rendimiento se computa tomando como referencia la media de sus compañeros, de modo que el rendimiento se mide de forma objetiva. Por ello, no es un parámetro establecido de forma unilateral por la empresa, sino que viene dado por los resultados del conjunto de los trabajadores adscritos al proyecto.

Como sabe, para el desarrollo de sus funciones, usted ha recibido una formación completa y adecuada que le permite desarrollar sus tareas de manera correcta. Para ello, la empresa ha puesto todos los medios para posibilitar que su rendimiento sea el adecuado".

CUARTO.- Tras la práctica de la prueba en el acto del juicio oral, han resultado acreditados los hechos objetivos de la expresada carta de cese (documental aportada por la empresa 3 y testifical practicada a su instancia Sr. Eusebio).

QUINTO.- Por Carta de 16 de junio de 2020 de Páginas Amarillas (documento 7 de la empresa) se comunicó que, con efectos de 16 de julio de 2020, se resolvía el servicio de televenta en exclusiva a clientes de cartera, manteniéndose el resto de servicios.



SEXTO.- La trabajadora no ha ostentado la condición de representante legal de los trabajadores en la empresa en el último año previo al despido (Hecho no controvertido).

SÉPTIMO.- La actora ha promovido acto de conciliación ante el SMAC, sin que conste que el mismo fuese celebrado (documento 2 de los adjuntados con el escrito de demanda)."

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

"QUE DEBO DESESTIMAR la demanda interpuesta por Juliana , asistida de la Letrada Marta Salamanca Martín contra ACCIONES Y SERVICIOS DE TELEMARKETING S.L., asistido del Letrado Javier Fernández Fernández, y, en consecuencia, se absuelve a la demandada de las pretensiones solicitadas por la parte actora."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandante Doña Juliana , formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 16/03/2022, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia 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 07 para los actos de votación y fallo.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia de instancia que declara procedente el despido de la demandante y convalida la decisión extintiva del empleador, la representación letrada de la trabajadora interpone recurso de suplicación formulando dos motivos destinados a la revisión fáctica y a la censura jurídica. El recurso ha sido impugnado.

SEGUNDO.- En el primer motivo, al amparo del artículo 193 b) de la LRJS, interesa la supresión del hecho probado cuarto que dice:

"Tras la práctica de la prueba en el acto del juicio oral, han resultado acreditados los hechos objetivos de la expresada carta de cese (documental aportada por la empresa 3 y testifical practicada a su instancia Sr. Eusebio)."

El motivo debe prosperar al contener una predeterminación del fallo, impropia del relato fáctico.

TERCERO.- En el segundo motivo, al amparo del artículo 193 c) de la LRJS, alega infracción del artículo 49.1.b) del ET y jurisprudencia. En síntesis, expone que la cláusula consignada en el contrato de trabajo en cuanto al rendimiento mínimo se ha aplicado con abuso de derecho porque en el año 2014, cuando la trabajadora firma el contrato de trabajo, su trabajo consistía en gestionar una cartera de clientes proporcionada por la empresa a los que se les ofrecía otros productos y servicios por lo que la trabajadora por el mero hecho de llamar a los clientes de cartera ya obtenía sus resultados, pero que desde el año 2020 y hasta la fecha de despido, ya no se le permitió contactar con clientes de cartera, sino que debía realizar llamadas a "puerta fría", es decir, buscar empresas en bases de datos públicos y llamarles para ofrecerles un producto, por lo que la captación era a todas luces más complicada; en la empresa se ha producido un cambio en el modelo de negocio y ahora se ha convertido en una agencia de marketing digital por lo que no se puede aplicar la cláusula de la misma forma cuando han pasado más de 7 años y el cambio es radical; que la carta no proporciona ningún tipo de información para que pueda defenderse, habiéndose utilizado parámetros y objetivos distintos, no coincidiendo los datos proporcionados con los de los ránquines, sin que la recurrente aparezca en los listados de junio.

Para la resolución del motivo debemos tener en cuenta los siguientes hechos esenciales:

1.- El 12/11º/2013, la demandante suscribe contrato para prestar servicios como gestor telefónico. En el contrato se establece una cláusula octava con el siguiente contenido:

"Ambas partes, al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.b del Estatuto de los Trabajadores y en virtud de su autonomía contractual (artículo 3.1.c del Estatuto de los Trabajadores), de mutuo acuerdo establecen como motivo válidamente consignado para la resolución del contrato el hecho de no alcanzar por el Trabajador un determinado rendimiento. Concretamente, el contrato podrá ser resuelto en caso de que el Trabajador, en dos meses consecutivos o en tres meses dentro de un periodo de cinco, no alcance el 60% de la media de producción mensual conseguida por los trabajadores de la plataforma a la que esté adscrita el Trabajador. La Empresa deberá comunicar a los interesados al inicio de cada mes las medias alcanzadas en el mes precedente. El Trabajador estima razonable y proporcionado el referido sistema de extinción por bajo rendimiento"



2.- Por carta de 16/06/2020 de Páginas Amarillas se comunicó que, con efectos 16/07/2020, se resolvía el servicio de televenta en exclusiva a clientes de cartera, manteniéndose el resto de servicios (hecho probado quinto).

3.- El 18/06/2021 se extingue el contrato de la demandante. En la carta de despido se alega:

"Como sabe, usted presta servicios como teleoperadora en el proyecto del cliente Páginas Amarillas. Pues bien, tras revisar sus rendimientos, los responsables de dicho proyecto han constatado que usted ha experimentado un rendimiento insuficiente, situándose por debajo de la media de sus compañeros. Concretamente, sus registros son los siguientes:

MES	RESULTADO MEDIO DE LA PLATAFORMA (volumen de ventas)	RESULTADO INDIVIDUAL JULIANA (volumen de ventas)	PORCENTAJE DE JULIANA RESPECTO AL PROMEDIO DE LA PLATAFORMA
ENERO 2021	670,79€	102€	15%
FEBRERO 2021	640€	414€	65%
MARZO 2021	450,13€	166,83€	37,06%
ABRIL 2021	356€	263€	73,88%
MAYO 2021	722,65€	169€	23%

Como se deduce de lo aquí expuesto, su rendimiento se computa tomando como referencia la media de sus compañeros, de modo que el rendimiento se mide de forma objetiva. Por ello, no es un parámetro establecido de forma unilateral por la Empresa, sino que viene dado por los resultados del conjunto de los trabajadores adscritos al proyecto.

Como sabe, para el desarrollo de sus funciones usted ha recibido una formación completa y adecuada que le permite desarrollar sus tareas de manera correcta. Para ello, la Empresa ha puesto todos los medios para posibilitar que su rendimiento sea el adecuado.

Pues bien, como se puede observar en la tabla anterior, usted no alcanza el 75% de la media de sus compañeros en ninguno de los meses expuestos. A este respecto, como sabe, la cláusula adicional octava de su contrato de trabajo establece lo siguiente: "Ambas partes, al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y en virtud de su autonomía contractual (artículo 3.1.c del Estatuto de los Trabajadores), de mutuo acuerdo establecen como motivo válidamente consignado para la resolución del contrato el bajo rendimiento del Trabajador. Concretamente, el contrato podrá ser extinguido por la Empresa en caso de que el Trabajador, en dos meses consecutivos o en tres meses dentro de un período de cinco, no alcance el 75% de la media de producción mensual conseguida por los trabajadores del Proyecto al que esté adscrito. [...]" Por tanto, le es aplicable dicha cláusula extintiva de su contrato de trabajo, la cual ha sido declarada válida judicialmente.

En relación con ello, como recordará, usted fue avisada por escrito los pasados 8 de abril, 12 de mayo y, 3 de junio de 2021 usted fue avisada por escrito de que sus rendimientos no estaban siendo los adecuados con la esperanza de que pudiera mejorar sus resultados. Lamentablemente no ha sido así.

Como comprenderá, resulta imprescindible mantener las ratios de productividad de la Compañía a fin de permitir su viabilidad en un sector cada vez más competitivo.

En resumen, desde un punto de vista puramente contractual (artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores), los datos expuestos determinan que resulta aplicable la cláusula extintiva de su contrato de trabajo por no haber alcanzado la productividad pactada.

(...)"

Las SSTs de 28/04/1997 (recurso nº 1076/1996) y 18/01/2000 (recurso 3894/98), señalan que aunque no se impone una pormenorizada descripción de los hechos que motivan el despido, si se exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y esa finalidad no se cumple cuando la aludida comunicación solo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador.



Y no puede convertirse la prueba posterior de algunos hechos calificables como incumplimientos en una vía para concluir que -al ser aquéllos ciertos- la trabajadora los conocía, aunque no figurasen en la carta, porque tal razonamiento circular envuelve una petición de principio y elimina la garantía del conocimiento concreto de las imputaciones por el trabajador y la limitación de su defensa consagrando un resultado obtenido a partir de una situación de desigualdad de información en el proceso.

Como señala la jurisprudencia unificadora en STS de 3/07/2020, recurso nº 217/2018:

"2. La jurisprudencia de la Sala, por todas STS 14 de febrero 2011, rcud. 774/2011, ha examinado los requisitos para la validez de las cláusulas extintivas, pactadas conforme a lo dispuesto en el art. 49.1.b ET y su relación con el despido por bajo rendimiento, regulado en el art. 54.1.e ET, en los términos siguientes: "...la doctrina unificada de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo sobre la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento del pacto de rendimiento mínimo establecido en el contrato, que se contiene resumida en SSTS como la 16 de noviembre de 2.009 (recurso 592/2009), en la que se recoge la del Pleno de 30 de octubre de 2007 (recurso 220/06), en la que se afirma que "la causa de extinción contractual del artículo 49.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, cuando se trata del rendimiento en el trabajo, coexiste con la causa de despido disciplinario prevista en el artículo 54.2 e) del mismo texto estatutario, es decir, 'la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado hasta el punto de que, no siendo fácil fijar una línea divisoria, la jurisprudencia en algunos casos ha entendido que la única forma de resolver el contrato de trabajo por bajo rendimiento, es la de despido prevista en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, con un tratamiento idéntico a la causa de despido del artículo 54.2 e) del mismo estatuto - Sentencias de esta Sala de 18 de noviembre de 1982; 18 de noviembre de 1982 y 28 de abril de 1987, si bien de forma mayoritaria ha admitido abiertamente en otros casos, el incumplimiento del pacto de rendimiento como condición resolutoria, de acuerdo con el ya citado artículo 49.1.b) de la repetida norma estatutaria - Sentencias entre otras de 11 de junio de 1.983; 20 de octubre de 1986; 13 de noviembre de 1986; 27 de septiembre de 1988 y 23 de febrero de 1990, y siempre que el rendimiento pactado no pudiera considerarse abusivo.

Ahora bien, en cualquier caso, con independencia de otras circunstancias como la gravedad, voluntariedad y continuidad, que pudieran servir para delimitar las dos figuras de extinción contractual, lo que parece claro es que la consideración del bajo rendimiento como incumplimiento contractual a efectos de justificar la extinción del contrato de trabajo, requiere, ineludiblemente, la existencia de un elemento de comparación para llegar a la conclusión del bajo rendimiento, ya sea atendiendo a un criterio subjetivo tomando como medida el conseguido por el propio trabajador con anterioridad, ya sea atendiendo a un criterio objetivo, remitiéndose al rendimiento marcado por otros trabajadores que realicen la misma actividad.

Como puede observarse nuestra doctrina mayoritaria entiende que debe distinguirse entre la resolución contractual por incumplimiento del pacto de rendimientos mínimos y el despido por disminución continuada y voluntaria del rendimiento, pero que en ambos supuestos el bajo rendimiento deberá ser imputable al trabajador, lo que, normalmente, requerirá la existencia de elementos comparativos y de pruebas exculpatorias o justificativas.

Los problemas jurídicos que plantean las cláusulas contractuales de rendimiento mínimo se han puesto de relieve reiteradamente por la doctrina de esta Sala, admitiéndose en las sentencias antes citadas que, en principio, las mismas son válidas y no abusivas si en su ejercicio se respetan los límites normales o ajustados a los principios de la buena fe.

Precisamente porque en el desarrollo extintivo de sus efectos, se mezclan los principios que inspiran la resolución de las obligaciones recíprocas a que se refiere el artículo 1.124 del Código Civil, con las facultades disciplinarias del empresario, en los términos del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y particularmente la letra e) del número 2, donde se establece como causa de despido "la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado".

Claramente se observa entonces que en los casos como el presente, en los que el contrato de trabajo establece esa cláusula de rendimiento mínimo, se está en presencia de un rendimiento pactado, de manera que si el empresario pretendiera despedir de manera disciplinariamente procedente al trabajador tendría que acreditar no solo el elemento básico de esa disminución pactada, sino que la misma se había producido de manera continuada y voluntaria, lo cual exigiría a la empresa un despliegue de medios probatorios que llevasen a la convicción del juzgador la realidad de tal conducta.

De manera en cierto modo diferente, el artículo 49. 1 b) del Estatuto de los Trabajadores autoriza con carácter general la extinción del contrato de trabajo por las causas en él válidamente consignadas, salvo que constituyan abuso manifiesto de derecho por parte de empresario. Ya hemos dicho que, en principio, la cláusula de rendimiento mínimo puede resultar válida cuando se consigna en el contrato de trabajo en casos como el aquí examinado, en el que se trata de establecer un número o un valor mínimo de ventas. Pero dicho esto, cuando se



ejercita la facultad resolutoria fuera del marco disciplinario y al amparo de lo previsto en el artículo 1.124 CC, la mera disminución del valor pactado no puede significar por sí misma y de una forma objetiva la concurrencia de la causa resolutoria, sino esa facultad ha de ejercitarse, como afirma la doctrina civil más autorizada, con arreglo a los dictados de la buena fe, analizando en el caso la incidencia de los distintos factores que hayan podido conducir a ese incumplimiento de las obligaciones, analizando en todo caso su relevancia.

Esa referencia civil al artículo 1124 CC tiene en el ámbito laboral mayor incidencia en casos como el presente, en los que la cláusula resolutoria se puede proyectar en una doble vertiente, la puramente contractual y la disciplinaria, de manera que si la empresa ejercita esa facultad, como aquí ocurre, haciendo así ineficaces las exigencias probatorias de la conducta del trabajador que exigiría el artículo 54 ET, no puede alejarse la invocación de la ausencia de rendimiento de las particularidades como causa resolutoria de los factores, elementos objetivos y subjetivos que puedan influir en la valoración de la existencia de pretendido incumplimiento, y más en casos el que ahora resolvemos en el que la necesidad de que se produzca un valor determinado de ventas puede depender de factores absolutamente ajenos a la voluntad de trabajador, como son la propia voluntad de comprador, la situación del mercado, los precios ofertados, la competencia de otras compañías o la crisis económica.

Por ello, si la empresa decide ejercitar esa facultad sin incurrir en abuso manifiesto de derecho, tiene que llevarla a cabo con arreglo a los principios de la buena fe, de manera que ofrezca en su ejercicio elementos suficientes para que pueda alcanzarse la convicción de que hubo realmente un incumplimiento contractual por parte del trabajador. En el caso presente, ya se ha visto que la sentencia recurrida no se atuvo a los anteriores razonamientos, sino que, aceptando la posición empresarial, entendió que en abstracto la cláusula resolutoria era lícita, sin referencia alguna a la existencia o no de otros factores de comparación homogénea o de incidencia en el descenso del número de ventas que tuvieran relación con esas cifras de ventas inferiores a las pactadas".

La carta de despido no indica los datos de los trabajadores que se computan para las medias proporcionadas; si estos realizan las mismas tareas, si son tareas de Clientes de Cartera o Clientes denominados a "Puerta Fría" y si son trabajadores comparables con situaciones homogéneas, pero la ausencia de estos elementos que hubiera permitido a la trabajadora tener un conocimiento cabal de su rendimiento y el de sus compañeros, no genera indefensión a la recurrente porque en la carta de despido se concreta el "resultado medio de la plataforma" que es donde ella presta servicios y que permite a la demandante defenderse adecuadamente.

Los datos ofrecidos en la carta de despido permiten la constatación de realidades laborales comparables, por lo que ante esta situación procede desestimar el motivo y el recurso al compartir la Sala la fundamentación de instancia que "estamos en presencia de una causa de cese pactada por las partes en el contrato de trabajo, que tiene su encaje jurídico en el art. 49.1.b) ET, y constituye legítima causa de extinción del contrato de trabajo, habiendo quedado plenamente acreditados los hechos objetivos en que se funda la aplicación de la misma. Por otra parte, el error que en la carta de despido figure 75% mientras que en el contrato 60%, resulta irrelevante en las presentes actuaciones porque la trabajadora no ha alcanzado ese 60%. La actora no ha desvirtuado los resultados alegados por la empresa, por otra prueba que acredite haber alcanzado los resultados fijados de media."

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Juliana contra la sentencia de fecha 12 de noviembre de 2021, dictada por el Juzgado de lo Social nº 37 de Madrid, en autos nº 774/2021, seguidos a instancia de Juliana contra ACCIONES Y SERVICIOS DE TELEMARKETING SL en reclamación por DESPIDO, confirmando la misma.

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

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

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

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica



gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2829- 0000-00-023622 que esta sección tiene abierta en BANCO SANTANDER sita en el Paseo del General Martínez Campos, 35 - 28010 Madrid o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274
2. En el campo *ORDENANTE*, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF /CIF de la misma.
3. En el campo *BENEFICIARIO*, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso.
4. En el campo " *OBSERVACIONES O CONCEPTO DE LA TRANSFERENCIA*", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2829000000023622), pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

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

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

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

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