



Roj: STSJ EXT 1566/2014 - ECLI:ES:TSJEXT:2014:1566
Id Cendoj: 10037340012014100494
Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social
Sede: Cáceres
Sección: 1
Nº de Recurso: 411/2014
Nº de Resolución: 503/2014
Procedimiento: RECURSO SUPPLICACION
Ponente: PEDRO BRAVO GUTIERREZ
Tipo de Resolución: Sentencia

T.S.J.EXTREMADURA SALA SOCIAL

CACERES

SENTENCIA: 00503/2014

-T.S.J. EXTREMADURA SALA DE LO SOCIAL

C/PEÑA S/Nº (TFNº 927 620 236 FAX 927 620 246)CACERES

Tfno: 927 62 02 36-37-42

Fax : 927 62 02 46

NIG : 06015 44 4 2013 0003882

402250

Nº AUTOS: RECURSO SUPPLICACION 0000411 /2014

DEMANDA 0000907 /2013

MODIFICACION CONDIC.LABORALES

DEMANDANTE/S : **ADICAE** EXTREMADURA

ABOGADO/A : ALEJANDRO NAVARRO MARTINEZ

DEMANDADO: Constantino

ABOGADO/A : JOSE IGNACIO MARTIN ONCINA

PROCURADOR/A : CARLOS ALEJO LEAL LOPEZ

ILMOS. SRES.

D. PEDRO BRAVO GUTIÉRREZ.

Dª. ALICIA CANO MURILLO.

D. JOSÉ GARCÍA RUBIO.

En CACERES, a veinte de Octubre de dos mil catorce.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de EXTREMADURA, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NO MBRE 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 Nº 503

En el RECURSO SUPPLICACION 411 /2014, formalizado por el Sr. Letrado D. ALEJANDRO NAVARRO MARTÍNEZ, en nombre y representación de **ADICAE** EXTREMADURA, contra la sentencia número 56 /14 dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL N. 4 de BADAJOZ en el procedimiento DEMANDA 907 /2013, seguidos a instancia de D. Constantino , parte representada por el Sr. letrado D. JOSE IGNACIO MARTÍN ONCINA, frente al indicado Recurrente, sobre MODIFICACIÓN DE CONDICIONES LABORALES, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. PEDRO BRAVO GUTIÉRREZ.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: D. Constantino , presentó demanda contra **ADICAE** EXTREMADURA, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 56, de fecha veintiocho de Febrero de dos mil catorce

SEGUNDO: En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados: "PRIMERO.- D. Constantino presta servicios laborales para la empresa **ADICAE** EXTREMADURA. A los efectos de este procedimiento, su categoría profesional es la de auxiliar administrativo, su salario es de 52 € diarios (incluida p. p. extra) y su antigüedad de 3 de enero de 2011. SEGUNDO.- La empresa demandada remitió al trabajador la siguiente comunicación, el día 23 de septiembre de 2013:

"Estimado Compañero:

El motivo de la presente es comunicar a todo el personal que, debido a las necesidades de la Asociación, es preciso efectuar un cambio en el horario de trabajo de todos los empleados, según lo acordado por la Junta Directiva.

Como bien se conoce, nuestra prioridad, como Asociación sin ánimo de lucro, es la defensa y representación, educación, orientación, información y formación de los consumidores y usuarios, en el cumplimiento de los fines y objetivos de la Asociación. Para ello, es preciso adaptarnos a las necesidades y horarios observados en estos últimos meses de los socios y consumidores debido a la situación de crisis que estamos viviendo lo que ha supuesto un aumento de los problemas financieros y de los grandes temas del consumo todo ello conforme a los fines y naturaleza de la Asociación. Por este motivo la Junta Directiva plantea los nuevos horarios en un primer periodo hasta el 31 de diciembre. De esta forma, y tal y como se aprobó en el III Congreso de **ADICAE** podremos cumplir adecuadamente nuestros objetivos y líneas de actuación. Se tendrán en cuenta las situaciones específicas que nos podáis plantear adaptándolas según las circunstancias, como siempre se han tenido en cuenta por la Asociación. De esta forma, el horario de trabajo para cada empleado sería el siguiente: Dos tardes a la semana hasta las 21 horas. El horario de estos días será de 10-14 horas y de 17-21 horas. Estos horarios se aplicarán los martes y jueves, aunque en aquellas sedes o ciudades con un número de personal determinado se adaptará los días entre lunes y miércoles y martes y jueves (Zaragoza, Madrid, Barcelona).

Y

Dos sábados al mes de 1 Oh- 1 3h, con la correspondiente tarde de lunes de descanso. Será el primer y tercer sábado de cada mes. En aquellas sedes o ciudades con un número de personal determinado se adaptará los cuatros sábados del mes (Zaragoza, Madrid y Barcelona).

La asociación desea conocer la opinión de los empleados para la mejor aplicación de estos horarios por ello enviar a la dirección de email DIRECCION000 vuestra opinión. Esta decisión legalmente tendría que aplicarse en quince días pero os pediríamos que si no hay imposibilidad se adaptaran en dos o tres días.

Sin otro particular."

TERCERO.- El trabajador remitió el día 10 octubre de 2013, un burotax a la empresa, que lo recibió al día siguiente, con el siguiente contenido:

"Con fecha 24 de septiembre de 2013, recibí la comunicación al Personal de **ADICAE** en la que se plasmaba UNA MODIFICACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO.

Esta parte, se puso en contacto con la empresa a través de su

letrado, al objeto de poner de manifiesto que dicha

MODIFICACIÓN HORARIA era una verdadera MODIFICACIÓN SUSTANCIAL

DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Hemos estado esperando contestación al respecto, siendo el SILENCIO la única respuesta.

Por tanto, entendemos que el silencio ratifica que verdaderamente es UNA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, ya que, de acuerdo con el art. 41.3 del Estatuto de los Trabajadores , a través de dicha comunicación se lleva a efecto una modificación y distribución del horario importante.

Ante dicha MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, y de acuerdo con el art. 41.3 del Estatuto de los Trabajadores , por entender que me PERJUDICA DICHA MODIFICACIÓN, vengo a RESCINDIR EL CONTRATO DE TRABAJO QUE ME UNE A LA EMPRESA, todo ello, con el Derecho a percibir 20 días de salario por año de servicio. Que pongo en su conocimiento que el Estatuto de los Trabajadores establece que la adopción de dicha opción es EJECUTIVA, por tanto, a partir de mañana dejará las llaves de la oficina por dentro de la misma, al objeto de su conocimiento. Ruego me hagan el ingreso de los 20 días de salario y del finiquito en la cuenta corriente que se percibe la nómina.

Reciba un cordial saludo."

CUARTO.- El día 18 de octubre de 2013, la empresa remitió al trabajador un burofax con el siguiente contenido:

"La asociación ha constatado su baja voluntaria comunicada el 11 de octubre y ha procedido a cursarla con fecha 14/10/2013 al no querer aceptar el reajuste de su horario que la Asociación le comunicó y que perseguía el adecuado cumplimiento de los fines asociativos, por otra parte señalar que no ha existido una modificación sustancial de sus condiciones laborales por lo que usted ha decidido unilateralmente dejar de trabajar e indicarle que no ha procedido al preaviso de los 15 días obligatorios para comunicar su baja voluntaria a la Asociación.

El abono del finiquito correspondiente le será ingresado en la cuenta corriente en la que habitualmente se abonan los salarios."

QUINTO.- El trabajador reclama a la empresa 660 €, correspondientes a los 11 días de octubre de 2013 trabajados. SEXTO.- El día 22 de octubre de 2013, el trabajador promovió el correspondiente acto de conciliación ante la UMAC, que se celebró 8 de noviembre de 2013, con el resultado de intentado sin efecto."

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: "FALLO: Estimo la demanda presentada por D. Constantino contra **ADICAE** EXTREMADURA. Por ello, declaro rescindida la relación laboral que unía a las partes, con fecha de efectos del día 10 de octubre de 2013, y condeno a la empresa demandada a abonar al actor la cantidad de 2.946,67 € en concepto de indemnización (2 años y 10 meses por 52 € diarios). También condeno a la empresa demandada a pagar al actor 520 €, correspondientes al salario del mes de octubre de 2013 (10 días por 52 € diarios)."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte demandada, formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de referencia los autos principales, tuvieron los mismos entrada en esta SALA en fecha 22-7-14.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día 16-10-14 para los actos de votación y fallo.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La empresa demandada interpone recurso de suplicación contra la sentencia que, estimando la demanda de la trabajadora, declara rescindida la relación laboral entre las partes con derecho para la demandante a la indemnización correspondiente.

Los dos motivos del recurso se amparan en el apartado c) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social , denunciándose en el primero la infracción del art. 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil , alegando que el trabajador no ha acreditado el horario que venía cumpliendo con anterioridad a la modificación.

No puede prosperar tal alegación porque, como nos dice la sentencia de TSJ de Galicia de 23 de febrero de 2002 en doctrina sobre el derogado art. 1.214 del Código Civil , pero que es aplicable al que se cita como infringido, que es donde ahora se regula la carga de la prueba:

[conforme a reiterados precedentes del extinguido Tribunal Central de Trabajo, la actual doctrina jurisprudencial es unánime a la hora de negar la posibilidad de que en trámite del presente recurso se pueda alegar la infracción del art. 1214 CC , y ello tanto por su generalidad cuanto porque aún a pesar de encontrarse en el seno de cuerpo sustantivo ostenta naturaleza rigurosamente procesal, y por ello no tiene cabida en el art. 191.c) LPL . En palabras de la STS 11 febrero 1992 , el art. 1214 «no contiene norma alguna sobre valoración de la prueba, sino simplemente regula la distribución de su carga. No se trata, por ello, de que se hubiera infringido o inaplicado tal precepto sino de si el juzgador de instancia ha apreciado las pruebas conforme lo que previene el artículo 97.2 de la LPL , para cuyo caso debería de haberse apoyado en alguna revisión a que se refiere el artículo 191 b) de la LPL ».

La doctrina de los Tribunales tan sólo admite una excepción, y es la de que la indicada norma sobre el «onus probandi» hubiese sido el único apoyo positivo utilizado en la sentencia impugnada para fundamentar el sentido de la parte dispositiva, atribuyendo aquella carga a quien no correspondía la obligación de soportarla (entre las más recientes, País Vasco 16 mayo 2000; Granada/Andalucía 25 septiembre 2000; Cataluña 24 febrero 2000; Aragón 16 septiembre 1998; Comunidad Valenciana 12 noviembre 1998...)].

Aquí no se ha producido esa infracción de las reglas de la carga de la prueba porque en la sentencia recurrida se ha atribuido al trabajador, no a la empresa, la carga de probar lo que le correspondía, que se había producido el cambio de horario y que eso le producía un perjuicio, lo primero porque, en realidad, como se verá, se trata de una hecho conforme, por mucho que después la recurrente alegue incluso indefensión como si ella no conociera el horario del demandante antes de la modificación y lo segundo porque el juzgador de instancia puede extraer su convicción de todos los elementos del proceso, como le permite el art. 97.2 LRJS , haciendo uso incluso de las presunciones judiciales o de hombre que permite el art. 386 LEC .

SEGUNDO.- En el otro motivo del recurso se denuncia la infracción de los arts. 41.1 y 49.1.d) ET , alegando que lo que se ha producido es una dimisión del demandante porque decidió resolver su contrato antes de conocer las modificaciones del horario que se iban a adoptar y que, en todo caso, la modificación no ha sido sustancial ni producía perjuicio ninguno.

Dispone el primero de los preceptos cuya infracción se alega que, entre otras, tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las que afecten a la jornada de trabajo, aunque, es cierto que no toda modificación sobre esa materia puede considerarse sustancial puesto que puede ser tan nimia que no afecte a la prestación de servicios. Así, nos dice la STS de 26 de abril de 2006 (RUD 2076/2005) que "por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista "ad exemplum" del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio", añadiendo que las "alteraciones en las materias enumeradas no necesariamente son sustanciales, sino que tan sólo "pueden" serlo, porque es unánime criterio de este Tribunal el de que la aplicación del art. 41 ET no está "referida al hecho de que la condición sea sustancial, sino a la exigencia de que sea sustancial la propia modificación" (así, Sentencia 09/04/01 -rec. 4166/00 -)".

Pero en este caso, debe considerarse que la modificación tiene ese carácter. Como se dijo, pese a las alegaciones que al respecto efectúa sin motivo la recurrente, se desprende con cierta claridad del relato fáctico de la sentencia recurrida, en el que deben incluirse las afirmaciones que con tal carácter se realizan en los fundamentos jurídicos, según han entendido reiteradamente, tanto el Tribunal Supremo (Sentencias de 27 de julio de 1992 y 15 de septiembre de 2006), como los Superiores de Justicia (Galicia, en sentencia de 3 de noviembre de 2000 , de Cataluña en la de 16 de abril de 1996 , o este de Extremadura en las de 2 de junio de 2003 y 9 de marzo de 2005), que el demandante venía prestando servicios de lunes a viernes por la mañana, mientras que el nuevo horario que se le comunicó suponía cambiar dos días, en los que se pasaría a trabajar, además, tres horas por la tarde, y añadir un día más, el primer y tercer sábado de cada mes, de 10 a 13 horas. No resulta más de la sentencia recurrida, pero no hace nada la recurrente para aclarar lo que falta de los horarios, sin que pueda alegar indefensión porque en la demanda no se diga ya que ella debía conocer sobradamente el horario que tenía y el que iba a pasar a tener el demandante.

Como se ha adelantado y se considera en la sentencia recurrida, el cambio ha de considerarse sustancial al suponer que el demandante tendría que trabajar dos tardes a la semana y dos sábados al mes, cuando antes no lo hacía ninguno, lo cual es muy diferente a hacerlo solo por las mañanas de lunes a viernes.

Sentado que estamos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en el nº 3 del art. 41 ET se dice que "En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su

contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses". Para que proceda, pues, la extinción indemnizada del contrato de trabajo que permite el precepto, es preciso que el trabajador resulte perjudicado por la modificación, sin que base que ésta se produzca ni que sea sustancial.

Como se mantiene en la sentencia de esta Sala de 26 de septiembre de 2006 , también en un caso de pretensión de resolución del contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, "...lo mejor es remitirse a la jurisprudencia que el Tribunal Supremo ha establecido para la cuestión que se plantea y al respecto, ha de destacarse la Sentencia de 18 de marzo de 1996 , citada también en el recurso, en la que se mantiene:

<<La denuncia jurídica de referencia, y con ella, el recurso, no puede merecer una favorable acogida, toda vez que de la propia redacción del precepto estatutario que se denuncia como infringido, claramente, se advierte que la facultad de resolución contractual en favor del trabajador, por modificación de algunas de las condiciones esenciales de trabajo previstas en los apartados a) , b) y c) del párrafo 2 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores , se halla condicionada a la existencia de perjuicios para el mismo, a causa de tal modificación. Según, así, lo dice, expresamente el párrafo 3-2 del mismo precepto estatutario.

No es, por tanto, acogible la tesis de la sentencia propuesta como término comparativo de que toda modificación de esas esenciales condiciones de trabajo lleva consigo la existencia de perjuicios para el trabajador y que, en consecuencia, debe invertirse la carga de la prueba y acreditarse por la empresa que, en el caso concreto, no se han producido tales perjuicios.

La doctrina correcta, desde una adecuada hermeneusis del precepto estatutario en cuestión, debe ser la de que se produzcan y aprecien por el Juzgado sentenciador, la existencia de perjuicios para el trabajador a causa del repetido cambio de condiciones esenciales de trabajo para que, en base a ello, actúe el mecanismo resolutorio contractual que le concede la norma estatutaria. Es evidente, conforme a una interpretación literal del párrafo 3 del señalado artículo 41 del texto estatutario, que la facultad de rescisión contractual por modificación de las concretas condiciones esenciales de trabajo a que, el mismo se refiere, se halla condicionada a la existencia de perjuicios para el trabajador, por lo que si no se dan por concurrentes aquéllos, no puede tener viabilidad dicha rescisión contractual.

No es dable establecer, en tal sentido, una presunción "iuris tantum" de perjuicio para el trabajador en todo supuesto de modificación de las señaladas condiciones esenciales de trabajo, sino que, por el contrario y conforme a la normal interpretación del repetido artículo 41-3 del Estatuto de los Trabajadores , debe admitirse por el tribunal sentenciador la existencia de tales perjuicios, según el resultado de lo actuado en juicio>>".

Pero es que aquí, en la sentencia recurrida se mantiene que tales perjuicios se han producido. Como se razonó en la sentencia de esta Sala de 19 de noviembre de 2003 , "aquí el juzgador de instancia no ha estimado la demanda del actor porque haya entendido que para dar lugar a la extinción del contrato bastaba con la modificación de las condiciones de trabajo acordada por el empresario ni que sea a este a quien corresponde acreditar que la modificación no ha supuesto perjuicios para el trabajador, sino que, entendiendo que se precisan esos perjuicios y que al trabajador corresponde probarlos, ha considerado que han existido y que son de entidad suficiente como para que no pueda imponérsele la continuidad de la relación laboral en unas condiciones distintas a las que venían rigiendo entre las partes y, sobre los daños y perjuicios viene sosteniendo también el Tribunal Supremo, como puede verse en Sentencia de 19 de julio de 1990 que es «una cuestión de hecho, cuya apreciación de acuerdo con una reiterada doctrina de la Sala 1ª de este tribunal corresponde al órgano judicial de instancia y que sólo puede impugnarse en casación por la vía del error de hecho (SS 9 julio 1987 , 28 enero y 30 septiembre 1988 y 22 junio y 5 octubre 1989)".

La conclusión del juzgador de instancia sobre la existencia de perjuicios no puede aquí considerarse irracional o ilógica y las alegaciones de la recurrente sobre el interés del demandante en rescindir su contrato no hacen sino confirmar tal criterio porque si, como también se alega en la impugnación, reside en Mérida y tiene que desplazarse a Badajoz para acudir al trabajo, no cabe duda de que es un perjuicio que tenga que hacerlo, además, dos sábados al mes y que dos días a la semana tenga que volver a trabajar por la tarde, con lo que, o bien ha de hacer la comida en Badajoz, lo que supone un gasto y una prolongada ausencia de casa, o bien, si quiere hacerla en ella, tiene que ir y volver desde Mérida, también con el consiguiente gasto, todo lo cual supone, si ya antes podía serle gravosa y penosa la situación, con el cambio lo es más, causándosele un perjuicio adicional. Como en un caso semejante se razona en la STSJ de Cataluña de 22 de julio de 2004 , "Si los demás datos (domicilio, medios de transporte y horarios de éstos) no se alteran, es evidente que aquel acortamiento tiene indudable trascendencia y sin otra compensación, implica un indudable perjuicio, que no

precisa una prueba específica ad hoc, si no que se deduce por vía de presunción, siendo el perjudicado por ella quien habría de articular otra en contrario (art. 386 de la Ley de Enjuiciamiento Civil)".

TERCERO- Como se dijo, también se alega en el recurso que lo que se había producido es un desistimiento del demandante porque decidió rescindir el contrato antes de conocer la modificación de horario, alegación que tampoco puede prosperar.

Hay que empezar por señalar que, como con acierto se razona en la sentencia recurrida, para ejercer la facultad prevista en el art. 41.3 ET , a diferencia de lo que sucede con la que se contiene en el 50, no es necesario que el trabajador acuda a los tribunales para extinguir su contrato con derecho a la indemnización establecida. Así se mantiene en la STS de 18 de septiembre de 2003, rec. 1875/2007 , sobre desempleo, pero con doctrina que puede aplicarse aquí: "El art. 41 ET , reconoce al trabajador que resulte perjudicado por la decisión patronal, el derecho a rescindir su contrato y a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, que es la que abonó la empresa en este caso, tanto si la modificación sustancial es de carácter individual (número 3) como si es colectiva (número 4). Y no condiciona dicho derecho a la previa impugnación de la decisión empresarial ante la jurisdicción competente, sino que habilita al trabajador a rescindir directamente su contrato sin necesidad de esperar la confirmación judicial de que la medida adoptada es correcta".

Por ello, no puede considerarse que la decisión de extinguir su contrato comunicada a la empresa por el trabajador suponga la dimisión prevista como causa de extinción en el art. 49.1.d) ET , sino la permitida en el otro precepto estatutario cuya infracción se alega en el motivo, sin que pueda acogerse la alegación de que lo hizo antes de conocer la modificación que iba a adoptar la empresa puesto que, comunicada la intención de modificación del horario, el demandante hizo saber a la empresa que ante ella decidía rescindir el contrato porque le perjudicaba y aquella, lejos de decirle que, como ahora pretende, aún no se había decidido el cambio, le comunicó, según consta en el hecho probado cuarto de la sentencia, que había constatado su baja voluntaria "al no querer aceptar el reajuste de su horario", lo que denota que la modificación ya se había producido o, al menos, decidido firmemente cuanto se le comunicó.

En definitiva, como en la sentencia recurrida no se han producido las infracciones denunciadas, ha de ser confirmada y desestimado el recurso contra ella interpuesto.

FALLAMOS

Con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por **ADICAE** EXTREMADURA contra la sentencia dictada el 28 de febrero de 2014 por el Juzgado de lo Social nº 4 de Badajoz , en autos seguidos a instancia de D. Constantino frente a la recurrente, confirmamos la sentencia recurrida.

Se condena a la recurrente a la pérdida del depósito y de la consignación que efectuó para recurrir, así como a las costas del recurso, en las que se incluirán los honorarios del Letrado de la impugnación en cuantía de 300 euros.

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

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.

Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o beneficio de asistencia jurídica gratuita, deberá consignar la cantidad de 600 euros, en concepto de depósito para recurrir, en la cuenta expediente de este Tribunal en SANTANDER Nº 1131 0000 66 041114, debiendo indicar en el campo concepto, la palabra "recurso", seguida del código. Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta genérica proporcionada para este fin por la entidad ES55 0049 3569 9200 0500 1274, en el campo "observaciones o concepto" en bloque los 16 dígitos de la cuenta expediente, y separado por un espacio.

La Consignación en metálico del importe de la condena eventualmente impuesta deberá ingresarse en la misma cuenta. Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.



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.

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

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

PUBLICACIÓN.

En el día de su fecha fue publicada la anterior sentencia. Doy fe.

FONDO DOCUMENTAL • CENDOJ