



Roj: **STSJ CLM 2848/2018 - ECLI: ES:TSJCLM:2018:2848**

Id Cendoj: **02003340012018101167**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **15/11/2018**

Nº de Recurso: **1312/2018**

Nº de Resolución: **1484/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL**

**ALBACETE**

**SENTENCIA: 01484/2018**

-

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

**Tfno:** 967 596 714

**Fax:** 967 596 569

**Correo electrónico:** tribunalsuperior.social.albacetepjusticia.es

**NIG:** 19130 44 4 2017 0001606

Equipo/usuario: 3

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPLICACION 0001312 /2018**

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000768 /2017

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

**RECURRENTE/S D/ña** Natalia

**ABOGADO/A:** PABLO MANUEL SIMON TEJERA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

**RECURRIDO/S D/ña:** MINISTERIO FISCAL, LOGITERS LOGISTICA S.A.

**ABOGADO/A:** , JORGE SARAZA GRANADOS

**PROCURADOR:** , MANUEL SERNA ESPINOSA

**GRADUADO/A SOCIAL:** ,

**Magistrado/a Ponente:** Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO

**ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS**

D. JOSÉ MONTIEL GONZÁLEZ

D<sup>a</sup>. PETRA GARCÍA MÁRQUEZ

D<sup>a</sup>. LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO



En Albacete, a quince de noviembre de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados citados al margen, y

### EN NOMBRE DE SM EL REY

ha dictado la siguiente

### SENTENCIA Nº 1484/18

En el Recurso de Suplicación número 1312/17, interpuesto por la representación legal de **Natalia**, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Guadalajara, de fecha 20 de abril de 2018, en los autos número 768/17, sobre despido, siendo recurrido **LOGITERS LOGISTICA S.A., y FISCALIA PROVINCIAL DE GUADALAJARA.**

Es Ponente el Ilma. Sra. Magistrada D<sup>a</sup>. LUISA MARÍA GÓMEZ GARRIDO.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.** - Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO: *Primero.* - *Que estimo parcialmente la demanda de D<sup>a</sup>. Natalia en reclamación por despido y declaro que el cese de la demandante constituye despido improcedente del que es responsable la empresa LOGISTA LIBROS SL.*

*Segundo.*- *Que condeno a la empresa LOGISTA LIBROS SL, a pasar por los efectos de esta declaración y a que, a su elección, o a elección de la parte demandante si fuera representante unitario o legal de los trabajadores o delegado sindical, que deberá ejercitarse dentro del plazo de los cinco días siguientes a la notificación de la presente, por escrito o por comparecencia ante el Secretario de este Juzgado, readmita al trabajador en el mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones que existían antes de producirse el despido el día 5/10/2017, o a que le abone la cantidad de 31.389 euros y a que le abone los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de la notificación de esta sentencia, en caso de opción por la readmisión, a razón del salario diario de 53,36 euros, que incluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias; a menos que se haya acreditado en juicio por el empresario que la parte demandante había encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a la sentencia y se hubiese declarado probado en esta sentencia lo percibido, o el importe mínimo del SMI por la jornada de la parte demandante en su nuevo empleo, para su descuento de los salarios de tramitación. En caso de opción en dicho plazo por la indemnización no deberá el empresario cantidad adicional alguna, a menos que el derecho de opción haya correspondido a la parte demandante. Si no se optase por el titular de ese derecho, en el referido plazo, se presume legalmente que la elección ha sido en favor de la readmisión, con las consecuencias ya expresadas.*

*La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo".*

**SEGUNDO.** - Que en dicha Sentencia se declaran probados los siguientes Hechos:

*1º.- La demandante D<sup>a</sup>. Natalia, ha prestado servicios para la empresa demandada, con antigüedad de fecha 24/03/2003, con la categoría profesional de operario de logística/grupo IV, percibiendo una retribución de 53,36 euros diarios con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.*

*La demandante viene percibiendo plus de productividad*

*. Documental obrante en el ramo de prueba de la parte demandante y documento número 4 del ramo de prueba de la parte demandada.*

*2º.- Que la empresa demandada mediante comunicación fechada el 5/10/2017 notificaba a la trabajadora su despido, con efectos desde la misma fecha, en la misma se expresaba que EL 8/8/2017 el mando directo le daba una orden directa y se negó a cumplirla.*

*El 31/8/2017 desobedeció una orden directa del mando, su jefe de equipo.*

*Dicha conducta constituiría indisciplina y desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario y de forma continuada.*

*Que la demandante había incurrido en una disminución voluntaria y continua del rendimiento, según la productividad de los últimos meses, concretamente durante los meses de mayo, junio y agosto de 2017.*

*La empresa incardinaba la conducta de la trabajadora en el artículo 54.2 b) e) y d) del ET., y en el artículo 62.3.11 y 62.3.12 del convenio colectivo de aplicación, en cuanto a la disminución voluntaria del trabajo así como originar*



riñas en el trabajo y su tipificación como faltas graves y el artículo 62.2.5 que tipifica como falta grave pudiendo ser tipificada como muy grave.

La empresa fijaba como fecha de cese efectivo el mismo día 5/10/2017.

. Documental acompañada con la demanda y documento número 8 del ramo de prueba de la empresa, particulares que se dan por reproducidos.

3º.- Que constan en el ramo de prueba de la partes los resultados de productividad emitidos por la empresa, que se dan por reproducidos.

. Documento número 4 del ramo de prueba de la parte demandante y documento número 7 del ramo de prueba de la empresa demandada.

4º.- La empresa ha tramitado procedimientos disciplinarios a la trabajadora desde noviembre del año 2009 hasta agosto de 2012.

. Documentos números 12 a 21 del ramo de prueba de la empresa.

5º.- La plantilla de la empresa demandada del centro de Cabanillas del Campo realizó una jornada de huelga un día- en el mes de abril de 2017.

. Interrogatorio judicial y testifical.

6º.- Que en fechas 5 y 10 de octubre de 2017 la empresa demandada ha despedido a 5 trabajadores que fundamenta en causas disciplinarias y objetivas.

. Bloque documental número 30 del ramo de prueba de la parte demandada, consistente en las cartas de despido.

7º.- Se aplica a la relación laboral el convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas.

. Documento número 31 del ramo de prueba de la parte demandada.

8º.- Se ha celebrado el acto de conciliación prejudicial, con el resultado de intentado sin avenencia.

. Documental acompañada con la demanda consistente en la certificación del acta de conciliación.

9º.- La demandante fue candidata por el sindicato Comisiones Obreras (ccoo) en las elecciones sindicales celebradas en la empresa en el año 2012, resultando elegida como miembro del comité de empresa.

La trabajadora accionante también fue candidata por CCOO en las elecciones sindicales de 2016, ocupaba el número 4 de la lista.

Por la candidatura de CCOO fueron elegidos dos miembros para el comité de empresa, quedando fuera la demandante.

. Documentos números 22 a 25 y 29 del ramo de prueba de la empresa, además de no haber sido objeto de controversia".

**TERCERO.** - Que, en tiempo y forma, por la parte demandante, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso ha sido impugnado de contrario.

Elevadas las actuaciones a este Tribunal, se dispuso el pase al Ponente para su examen y resolución.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**ÚNICO:** El juzgado de lo social nº 1 de Guadalajara dictó sentencia de 20-4-18 por la que estimando en parte la demandada declaraba la improcedencia del despido acordado. Contra tal resolución se alza en suplicación la parte demandante y ahora recurrente, esgrimiendo con correcto amparo procesal, un único motivo dedicado a la revisión del derecho aplicado al amparo de la letra c/ del art. 193 de la LRJS, invocando a tal efecto la infracción de los arts. 55.5 del ET, 108.2 y 181.2 de la LRJS y 28 y 24 de la CE, por entender que el despido debió calificarse como nulo, tal como se tenía interesado en la instancia con carácter principal, calificación que se ha negado en la instancia al considerarse que no existían indicios suficientes para ello.

Debemos recordar primeramente que a tenor del art. 181.2 de la LRJS, " en el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". Como ha señalado reiteradamente el TC, para operar la inversión de la carga de la prueba que ordena el mentado precepto, el indicio exigido debe entenderse



en el sentido de "prueba verosímil" o "principio de prueba" entendida como razonable sospecha, apariencia o presunción de la certeza de la afirmación en la que consiste el correspondiente hecho constitutivo de la demanda (entre otras, st. TC 207/01 de 22-10).

En el caso que nos ocupa, se nos dice que la trabajadora despedida había sido miembro del comité de empresa por el sindicato CCOO como consecuencia de las elecciones sindicales de 2012. También fue candidata en las de 2016 ocupando el número cuatro de la lista, aunque en estas solo resultaran elegidos los dos primeros candidatos de la lista. Pues bien, a pesar de que el despido se produce con efectos de 5-10-17, apreciamos un indicio más que plausible de vulneración del derecho fundamental de libertad sindical, en cuanto que la no elección de la interesada no supone desvinculación de una potencial responsabilidad sindical, desde el momento en que el art. 67.4 del ET dispone que " *en el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido*". A lo anterior debe añadirse como elemento indiciario, que la plantilla hubiera realizado una jornada de huelga en la empresa en abril de 2017.

Contando con dichos elementos indiciarios, correspondía a la empresa la aportación de una prueba que despejara cualquier duda sobre la naturaleza y finalidad de su decisión extintiva, actividad probatoria que no solo debe constituir una justificación razonable, sino además, conviene no olvidarlo, proporcional. Decimos esto porque pueden existir casos de concurrencia de una causa lícita y otra eventualmente torpe, en el que debe aquilatarse el peso de cada una de ellas, de acuerdo con la doctrina de la causa mixta igualmente desarrollada por el TC. En efecto, en la STC 80/01 de 26-3 se dice sobre estos casos:

*" al efecto lo relevante no es sólo la realidad o no de la causa disciplinaria alegada, sino también si su entidad permite deducir que la conducta del trabajador hubiera verosímelmente dado lugar en todo caso al despido, al margen y prescindiendo por completo de su actividad relacionada con el ejercicio de derechos fundamentales; es decir, debe tratarse de una conducta que razonablemente explique por sí misma el despido y permita eliminar cualquier sospecha o presunción de lesión a derechos fundamentales. No se impone al empresario, pues, la prueba diabólica de un hecho negativo –la no discriminación–, sino la de la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter enteramente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales"" o dicho de otro modo: "se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales –lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria ( TC S 114/1989 )–, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímelmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionalmente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador".*

Aplicando tales criterios al caso que nos ocupa, resulta que la proporcionalidad a la que nos venimos refiriendo no puede aplicarse a la valoración de conductas de la trabajadora eventualmente reprochables a los efectos del despido, y ello porque como se afirma expresamente en la sentencia de instancia, ninguna de las conductas imputadas ha sido probada, ni por lo que respecta a la desobediencia, ni a la disminución del rendimiento laboral. Es más, se indica que las acusaciones de desobediencia resultaban genéricas e inconcretas, y que no había comparecido en juicio la trabajadora que hipotéticamente las había denunciado.

Por el contrario, el criterio de proporcionalidad debería aplicarse al hecho de que junto con la trabajadora, se hubieran despedido en las mismas fechas, entre el 5 y el 10 de octubre de 2017, cinco trabajadoras por causas objetivas y disciplinarias. Pero resulta que no se nos proporciona explicación de ningún tipo sobre por qué se habían adoptado dichas medidas, y por qué se había elegido a la trabajadora cuya situación ahora valoramos, en relación al resto de despedidos en una primera aproximación, y al conjunto de la plantilla en una segunda.

En definitiva, contamos con indicios de la implicación sindical de la trabajadora, de su disponibilidad en relación al comité de empresa, de la existencia de una huelga, y del despido de cinco trabajadores, sin que hayamos podido excluir que en la decisión extintiva comunicada a la trabajadora, no concurrieran causas ajenas a la referidas situación personal, y sin que a la vista de las fechas consideradas, podamos admitir que exista una completa desconexión de situaciones, que no puede predicarse por la ya aludida la disponibilidad y compromiso de la interesada en relación al comité de empresa.

En tales condiciones, la mera declaración de improcedencia del despido se muestra insuficiente, en cuanto no garantiza la necesaria protección dispensada por el ordenamiento para el caso de vulneración de derechos fundamentales. Por ello, debemos revocar la sentencia de instancia, previa estimación del recurso presentado, para declarar, como se tiene interesado, la nulidad del despido acordado.



Junto a tal declaración debe acompañarse la fijación de una indemnización compensatoria, como se interesa igualmente en el recurso reproduciendo lo ya expuesto en la demanda inicial, en cuanto la indicada reparación se deriva naturalmente de lo dispuesto en los art. 182.1 d/ y 183 de la LRJS.

Conviene reseñar que el eventual reconocimiento de una indemnización por daños y perjuicios, se referiría exclusivamente a los de carácter moral, en cuanto ni se alegan, ni se acreditan, ni constan en consecuencia, daños de naturaleza material. Se trata entonces de una cuestión que presenta ciertas dificultades añadidas, relacionadas con la especial complejidad en la determinación del indicado daño moral. En este punto debemos traer a colación la reciente STS de 5-10-17 (rec. 2497/15), que con cita de sus propios precedentes, establece los siguientes criterios generales:

" a) " *La demanda ... deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios, a los efectos de lo dispuesto en los artículos 182 y 183, y que, salvo en el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental cuando resulte difícil su estimación detallada, deberá establecer las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador " ( art. 179.3 LRJS ), de donde es dable deducir que los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental y que tratándose de daños morales cuando resulte difícil su estimación detallada deberán flexibilizarse, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización;*

b) " *La sentencia declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado y, en caso de estimación de la demanda, según las pretensiones concretamente ejercitadas: ... d) Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera en los términos señalados en el artículo 183 " ( art. 182.1.d LRJS ), de tal precepto, redactado en forma sustancialmente concordante con el relativo al contenido de la sentencia constitucional que otorgue el amparo ( art. 55.1 LOTC ), se deduce que la sentencia, como establece el citado art. 15 LOLS, debe disponer, entre otros extremos, la reparación de las consecuencias de la infracción del derecho o libertad fundamental incluyendo expresamente la indemnización, con lo que la indemnización forma parte integrante de la obligación de restablecimiento en la " integridad " del derecho o libertad vulnerados;*

c) " *Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados " ( art. 183.1 LRJS ), se reiteran los principios del deber judicial de pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización, así como de la esencial vinculación del daño moral con la vulneración del derecho fundamental;*

d) " *El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño" ( art. 183.2 LRJS ), deduciéndose que respecto al daño, sobre cuyo importe debe pronunciarse necesariamente el Tribunal, se atribuye a éste, tratándose especialmente de daños morales (" cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa " y ex art. 179.3 LRJS ), la facultad de determinándolo prudencialmente, así como, con respecto a cualquier tipo de daños derivados de vulneraciones de derechos fundamentales o libertades públicas, se preceptúa que el importe indemnizatorio que se fije judicialmente debe ser suficiente no solo para la reparación íntegra, sino, además " para contribuir a la finalidad de prevenir el daño ", es decir, fijando expresamente los principios de suficiencia y de prevención;"*

Por otro lado, y en lo relativo al quantum indemnizatorio, la misma sentencia del TS que venimos reseñando, establece, de un lado, la posibilidad de que su determinación se realice de forma prudencial, y de otro, que se apliquen de manera orientativa los parámetros de la LISOS:

" *Concretada en este caso la pretensión indemnizatoria de la parte demandante a la reparación del daño moral, al no haberse acreditado perjuicios materiales concretos, para cumplir con el deber de cuantificar el daño, puede determinarse prudencialmente cuando, como acontece como regla tratándose de daños morales, la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, flexibilizando, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización, y debiendo ser la indemnización fijada suficiente para resarcir a la víctima y para restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño...*



*Asimismo, la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas en el caso ha sido admitida por la jurisprudencia constitucional ( STC 247/2006 ) y puede seguir teniéndose como parámetro razonable..*

*Nuestra jurisprudencia admite como criterio orientativo a los fines de fijar dichas indemnizaciones por daños morales el acudimiento a los criterios de la LISOS. "Dada la índole del daño moral, existen algunos daños de este carácter cuya existencia se pone de manifiesto a través de la mera acreditación de la lesión... lo que suele suceder, por ejemplo, con las lesiones del derecho al honor o con determinadas conductas antisindicales ..." La utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para las infracciones producidas en el caso ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional..., a la par que considerado idóneo y razonable en precedentes decisiones de esta Sala".*

Aplicando los anteriores criterios al caso que nos ocupa, y como ya vimos en su momento, la empresa ha despedido a la trabajadora invocando causas disciplinarias cuya real existencia no consta, debiendo entonces concluirse que la decisión se ha adoptado más bien como respuesta a la vinculación sindical de la trabajadora, en los términos ya vistos. En relación con lo anterior, constatamos igualmente que el art. 8 de la LISOS, tipifica, en todo caso como infracción muy grave, varias conductas relacionadas con la vulneración de derechos fundamentales y con diversos aspectos de la libertad sindical. Mientras que por su parte, el art. 40.1 de la misma LISOS, prevé para las indicadas infracciones muy graves en materia de relaciones laborales y empleo, la imposición de sanciones consistentes en multas, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

En el supuesto que ahora nos ocupa, hemos objetivado la vulneración ya indicada, pero no otros factores que incidan en su calificación para el caso concreto, a los solos efectos de determinar un resarcimiento adecuado. En particular, no puede dejar de considerarse que la nuestra conclusión no se deriva de la constatación de una vulneración directa, sino de la inversión de la carga de la prueba en los términos ya expuestos, y que no constan antecedentes de la empresa ni en relación a otros trabajadores, ni a la propia demandante. En consecuencia, entendemos que la indemnización debe referirse, como criterio orientativo, al grado mínimo de la sanción prevista en la LISOS, fijando su cuantía, prudencialmente, en 7.000 €.

Vistos además de los citados, los demás preceptos de general y pertinente aplicación

## FALLAMOS

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación de Dña. Natalia contra la sentencia dictada el 20-4-18 por el juzgado de lo social nº 1 de Guadalajara, en virtud de demanda presentada por la indicada contra la mercantil "Logista Libros SL" en proceso seguido con intervención del Ministerio Fiscal, y en consecuencia, **revocando** la reseñada resolución, y estimando la pretensión principal de la demanda, debemos declarar y declaramos la nulidad del despido acordado, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por la anterior declaración, procediendo a la inmediata readmisión de la trabajadora, con abono de los salarios dejados de percibir y al abono de la cantidad de 7.000 € en concepto de indemnización por daños y perjuicios. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación, durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. **La consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número **ES55 0049 3569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Albacete, tiene abierta en el BANCO SANTANDER, sita en Albacete, C/ Marqués de Molíns nº 13, indicando el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, y si es posible, el NIF/ CIF, así como el beneficiario (Sala de lo Social) y el concepto (cuenta expediente) **0044 0000 66 1312 18**, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como depósito la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de citada Ley, que deberá



ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ