



Roj: **STSJ ICAN 1304/2017 - ECLI: ES:TSJICAN:2017:1304**

Id Cendoj: **38038340012017100478**

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

Sede: **Santa Cruz de Tenerife**

Sección: **1**

Fecha: **12/06/2017**

Nº de Recurso: **766/2016**

Nº de Resolución: **541/2017**

Procedimiento: **Recursos de Suplicación**

Ponente: **MARIA DEL CARMEN SANCHEZ-PARODI PASCUA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

?

Sección: RO

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL

Plaza San Francisco nº 15

Santa Cruz de Tenerife

Teléfono: 922 479 373

Fax.: 922 479 421

Email: [socialtsjtf@justiciaencanarias.org](mailto:socialtsjtf@justiciaencanarias.org)

Rollo: Recursos de Suplicación

Nº Rollo: 0000766/2016

NIG: 3803844420150002562

Materia: Reclamación de Cantidad

Resolución: Sentencia 000541/2017

Proc. origen: Procedimiento ordinario Nº proc. origen: 0000363/2015-00

Órgano origen: Juzgado de lo Social Nº 3 de Santa Cruz de Tenerife

Intervención: Interviniente: Abogado:

Recurrente TURISTICA KONRAD E HIDALGO S.L. PAULA LUENGO REYES

Recurrente Pedro Francisco CARLOS BERAESTEGUI AFONSO

Recurrido INVERSIONES COSTA ADEJE S.A.U. SVETLANA KAPISOVSKA

Recurrido FOGASA

En Santa Cruz de Tenerife, a 12 de junio de 2017.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de CANARIAS en Santa Cruz de Tenerife formada por los Illos. Sres. Magistrados D./Dña. MARÍA DEL CARMEN SÁNCHEZ PARODI PASCUA, D./Dña. MARÍA CARMEN GARCÍA MARRERO y D./Dña. FÉLIX BARRIUSO ALGAR, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

**SENTENCIA**



En el Recurso de Suplicación núm. 0000766/2016, interpuesto por TURISTICA KONRAD E HIDALGO S.L. y Pedro Francisco , frente a Sentencia 000059/2016 del Juzgado de lo Social N° 3 de Santa Cruz de Tenerife los Autos N° 0000363/2015-00 en reclamación de Reclamación de Cantidad siendo Ponente el ILTMO./A. SR./A. D./Dña. MARÍA DEL CARMEN SÁNCHEZ PARODI PASCUA.

## ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en Autos, se presentó demanda por D./Dña. Pedro Francisco , en reclamación de Reclamación de Cantidad siendo demandado/a INVERSIONES COSTA ADEJE S.A.U., TURISTICA KONRAD E HIDALGO S.L. y FOGASA y celebrado juicio y dictada Sentencia estimatoria en parte, el día 5 de febrero de 2016, por el Juzgado de referencia.SEGUNDO.- En la citada Sentencia y como hechos probados, se declaran los siguientes:

PRIMERO.- Don Pedro Francisco prestó servicio para la empresa Inversiones Costa Adeje SAU. Con la categoría profesional de camarero, antigüedad desde el 4 de julio de 2013 en virtud de un contrato de duración determinada a tiempo completo y percibiendo un salario mensual bruto prorrateado de 1.469,74 euros desglosados en los siguientes conceptos:

Salario base: 1.172,43 euros.

Paga extra prorrateada: 195,41 euros.

Plus de transporte: 77,30 euros.

Plus de uniformidad calzado: 12,33 euros.

Plus de limpieza uniforme: 12,33 euros. (folios 68 a 71 y 76 a 85 de los autos).

SEGUNDO.- El 30 de abril de 2014 el actor recibió comunicación de la entidad Korad e Hidalgo SL. Comunicándole que quedaba subrogado por dicha entidad desde el 1 de mayo de 2014 debido a la adjudicación en subasta judicial del complejo hotelero (folio 107 del procedimiento). TERCERO.- El 4 de julio de 2014 se rescindió el contrato de trabajo del actor con la entidad Konrad e Hidalgo SL. Entregándole como finiquito la cantidad de 416,86 euros por paga de mayo y paga de navidad. Don Pedro Francisco firmó quot;no conformequot; (folio 112 y 113). CUARTO.- Es de aplicación el Convenio Colectivo de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife (hecho no controvertido). QUINTO.- El 5 de julio de 2014 la entidad Konrad e Hidalgo SL. Contrató al actor en virtud de un contrato de trabajo indefinido fijo-discontinuo. No obstante, se le respetó la antigüedad de fecha 5 de julio de 2013 y un salario mensual bruto prorrateado de 1.469,79 euros (folios 139 a 148). SEXTO.- El actor disfrutó de 11 días de vacaciones desde el 10 al 20 de julio de 2014 (folio 132). SÉPTIMO.- Se adeuda al actor las siguientes cantidades:

Vacaciones (19 días): 930,81 euros.

Bolsa de vacaciones: 1.130,02 euros.

Total: 2.060,83 euros.

OCTAVO.- El día 24 de febrero de 2015 el actor presentó papeleta de conciliación ante el Semac, teniendo lugar el acto de conciliación el día 9 de abril de 2015 con resultado intentado sin efecto (folio 4). TERCERO.- El Fallo de la Sentencia de instancia literalmente dice: Debo estimar y estimo parcialmente la demanda presentada por don Pedro Francisco contra las empresas Inversiones Costa Adeje SAU. Y Turística Konrad e Hidalgo SL. Y, en consecuencia:Primero.- Se condena solidariamente a las empresas Inversiones Costa Adeje SAU. Y Turística Konrad de Hidalgo SL. A abonar al actor la cuantía de 930,81 euros por vacaciones, más el 10% de mora patronal.

Segundo.- Se condena solidariamente a ambas empresas a abonar al actor la cuantía de 371,51 por la parte proporcional de la bolsa de vacaciones.

Tercero.- Se condena a la empresa Turística Konrad e Hidalgo SL. A abonar al actor la cuantía de 758,51 euros por el resto de la parte proporcional de la bolsa de vacaciones.CUARTO.- Que contra dicha Sentencia, se interpuso Recurso de Suplicación por la parte TURISTICA KONRAD E HIDALGO S.L. y Pedro Francisco , y recibidos los Autos por esta Sala, se formó el oportuno rollo y pase al Ponente. Señalándose para votación y fallo el día 8 de junio de 2017.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- El actor reclama unas cantidades de dinero correspondientes a indemnización por fin de contrato, así como en concepto de vacaciones y de bolsa de vacaciones relativas al año 2014.

La sentencia de instancia, en cuenta a la indemnización solicitada entiende que después de haber operado una subrogación a la entidad Kurt Konrad e Hijos, con fecha 4 de julio de 2014, se rescinde el contrato con esta empresa, siendo que el día 5 de julio se le hace un contrato indefinido y se le respeta la antigüedad que tenía, entendiéndose la Juzgadora que como ha continuado la relación laboral sin solución de continuidad, no tiene derecho a la indemnización por fin de contrato ya que indica que si el actor fuera despedido se le satisfaría una indemnización, lo que supondría que ello se haría doblemente en el mismo período y que ello sería un enriquecimiento injusto.

Respecto de la cantidad en concepto de vacaciones, entiende que cuando se produjo la subrogación ya había nacido el derecho a las vacaciones y, por tanto, restándole 19 días, ambas empresas deben responder solidariamente.

Por último, respecto de la bolsa de vacaciones, hace un primer cálculo relativo a la parte proporcional en enero a abril de 2014 a razón de 371,51 euros, que imputa a ambas empresas; y posteriormente, el segundo período de 758,51 euros, que imputa exclusivamente a la entidad Turística Konrad Hidalgo.

Existe un recurso de aclaración de sentencia, a la que no se accede y donde la Juzgadora explica que la bolsa de vacaciones se refiere al año 2014 y que su cómputo no puede hacerse desde julio de 2013 hasta abril de 2014, fecha en que es subrogado el actor, sino que ésta se calcula a partir de enero de 2014 hasta el 4 de abril de 2014, fecha de la subrogación.

Frente a dicha sentencia, se alzan en suplicación la representación del actor y de la empresa Turística Konrad Hidalgo.

SEGUNDO.- El recurso del demandante lo apoya por el cauce del art. 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social por infracción del art. 49.1c) del Estatuto de los Trabajadores.

El art. 49.1c) del Estatuto de los Trabajadores preceptúa: "El contrato de trabajo se extinguirá:

Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación. Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días".

Pretende el recurrente que se le satisfaga la indemnización por terminación de contrato con la empresa Turística Konrad Hidalgo a razón de 461,55 euros y ello porque dicha empresa rescindió el contrato el 4 de julio de 2014.

El recurso no puede tener favorable acogida puesto que como muy bien indica la Juzgadora y puede colegirse del relato fáctico, el actor fue subrogado a la empresa Turística Konrad Hidalgo el 30 de abril de 2014, siendo que el 4 de julio de 2014 se le rescinde el contrato por esta empresa y al día siguiente, el 5, se le vuelve a hacer un nuevo contrato en donde se le mantiene la antigüedad que tenía, por lo tanto, al continuar sin solución de continuidad, no tiene derecho a que se indemnice por fin de contrato puesto que, efectivamente, si fuera despedido se le indemnizaría doblemente por el mismo período, por lo que no se accede a lo postulado, debiendo decaer, por lo tanto, el recurso interpuesto por la parte actora, al no producirse vulneración del precepto invocado.

TERCERO.- Al amparo de lo preceptuado en el art. 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, recurre la representación de Turística Konrad Hidalgo por infracción del art. 27 del Convenio Colectivo de Hostelería.

El recurrente indica que por lo que respecta a las vacaciones hay que distinguir un primer período, de 4 de julio de 2013 hasta el 30 de abril de 2014, fechas en que el actor trabajó para la empresa Inversiones Costa Adeje; y un segundo período, de 1 de mayo de 2014 a 4 de julio de 2014, fechas en que trabajó para Turística Konrad Hidalgo.



Considera que en atención al tiempo trabajado para la segunda, 65 días, se devengaron cinco días de vacaciones, siendo que el resto lo debe satisfacer la otra entidad, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria, en virtud de lo preceptuado en el art. 44.3 del Estatuto de los Trabajadores .

De la misma forma, considera que con respecto a la bolsa de vacaciones, tal solo tendría que hacer frente al importe devengado por 65 días, transcurridos desde el 1 de mayo de 2014 al 4 de julio de 2014, esto es, dice, 201,24 euros y no los 758,51 euros a los que viene condenado.

Hay que partir, tal y como señala la Juzgadora en la resolución, de lo que reclama el actor, que se concreta al año 2014 exclusivamente.

CUARTO.- El art. 27 del Convenio Colectivo de Hostelería establece: "Los trabajadores incluidos en el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales ininterrumpidas o la parte proporcional al tiempo trabajado. No obstante, las partes de común acuerdo pueden dividir el período de vacaciones en dos fracciones ninguna inferior a 15 días. Dado que existen anualmente catorce días festivos no recuperables (doce de ámbito nacional y dos de ámbito local), la empresa podrá, en el momento de establecerse el calendario de vacaciones elegir, por departamento, entre las siguientes opciones: 1. Disfrute de 30 días de vacaciones con la percepción de una compensación económica, en concepto de bolsa de vacaciones, de 1.124,27 euros (2012), que se percibirá al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute del mismo. 2. Disfrute de 39 días de vacaciones, con la percepción de una compensación económica en concepto de bolsa de vacaciones de 562,15 euros (2012), que se percibirá al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute del mismo. Los 9 días se disfrutarán de común acuerdo entre trabajador/a y empresario. De no llegar a un acuerdo, los citados 9 días se acumularán y disfrutarán junto al período de 30 días de vacaciones de forma ininterrumpida. 3. Disfrute de 48 días de vacaciones, con la percepción de una compensación económica en concepto de bolsa de vacaciones de 281,07 euros (2012), que se percibirá al inicio del periodo vacacional o en la nómina del mes anterior al disfrute del mismo. Los 18 días se podrán dividir en dos turnos de 9 + 9 días de común acuerdo entre trabajador/a y empresario. De no llegar a un acuerdo, los citados 18 días se acumularán y disfrutarán junto al período de 30 días de vacaciones de forma ininterrumpida. En los casos anteriores el trabajador/a no sufrirá ningún tipo de descuento, en el disfrute de las vacaciones y festivos acumulados, o en la percepción de la bolsa de vacaciones, porque alguno de los festivos del año haya coincidido en días de descanso, vacaciones, permisos, enfermedad, etc. Cuando un trabajador, que no acumule los festivos a las vacaciones, le coincidan en el periodo vacacional una de las referidas, se ampliarán en un día sus vacaciones anuales. Si coincidieran más de 1 día festivo, la ampliación será la proporcional que corresponda. Asimismo, cuando alguno de los días festivos cayera dentro del descanso semanal, el trabajador tendrá derecho a descansar ese día festivo descansándolo en la fecha que designen de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. El citado personal disfrutará sus vacaciones de manera ininterrumpida. La cantidad mencionada en el párrafo anterior se corresponde con los catorce días cuando al trabajador le corresponda una vacación anual completa, por lo que aquellos trabajadores que tuvieran un periodo inferior de vacaciones por causa de su reciente ingreso en la empresa o cualquier otra circunstancia, la bolsa se percibirá, en los mismos supuestos que los contemplados en el párrafo primero de este artículo, a prorrata del tiempo efectivo de vacaciones que le corresponda. Llegada la extinción del contrato, la liquidación de salarios devengados y no percibidos comprenderá no sólo la parte proporcional de los 30 días de vacaciones no disfrutadas sino, igualmente de forma proporcional, la que corresponda de la bolsa de vacaciones. Los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial percibirán la bolsa de vacaciones proporcionalmente a la jornada establecida en su contrato de trabajo. La liquidación de las vacaciones finalizada la relación laboral deberá hacerse sobre el salario real entendiendo por este la totalidad de los conceptos salariales que percibe el trabajador/a y expresamente se hace constar que será la media aritmética de la base de cotización del trabajador en los doce meses anteriores o del tiempo que llevase en la empresa, excluyendo el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias, bolsa de vacaciones y horas extraordinarias. SANTA CRUZ DE TENERIFE Confederación Canaria de Empresarios Convenios Colectivos Página 22 Antes de fin de año y dentro de los dos últimos meses del año anterior al que se trate, se elaborará en cada centro de trabajo un calendario de vacaciones. Los cupos se establecerán en negociación conjunta con los trabajadores, Comité de empresa o Delegados de personal, adjudicándose dichos turnos a los trabajadores por sorteo. El plan de vacaciones resultante se entregará, dentro de los quince días siguientes a su configuración, a los representantes legales de los trabajadores. Las vacaciones de los trabajadores eventuales con contrato inferior a doce meses no se incluirán en el calendario de vacaciones y se fijarán con una antelación mínima de siete días al inicio de su disfrute. El empresario y la representación unitaria pueden, de mutuo acuerdo, pactar para establecer un periodo de 44 días (vacaciones y festivos) que se divida en dos periodos de veintidós días cada uno, en cuyo caso deberán abonar además, como bolsa de vacaciones, la cantidad de 562,15 euros para 2012, que se pagará por mitades al inicio de cada uno de los periodos de vacaciones. Las



empresas estarán obligadas a entregar por escrito a los trabajadores el parte correspondiente que determina el periodo de vacaciones antes del inicio de las mismas. Asimismo, los trabajadores estarán obligados a exigir este justificante y dar su conformidad al mismo. Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico. La relación entre el período de vacaciones y la incapacidad temporal se regirá por lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. Las empresas estarán obligadas a certificar a cada trabajador, en los últimos quince días de cada año, las vacaciones o festivos que pudieran adeudársele por imposibilidad manifiesta de su disfrute por circunstancias de la producción. Enviará copia de la certificación a la representación unitaria de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo."

Y por su parte, el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores indica: "1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión.
- b) Motivos de la transmisión.
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.



Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto."

QUINTO.- Respecto a las vacaciones, cuando el actor es subrogado, no había disfrutado de ningún día de vacaciones y cuando pasa a la nueva adjudicataria tan solo le reconoce 11 días, restándole aún 19 días puesto que no hay que olvidar que la extinción del anterior contrato y el nuevo se hizo todo ello sin solución de continuidad y como quiera que el derecho al disfrute nace ya desde la primera empresa, deberán responder ambas solidariamente de esos 19 días y ello teniendo en cuenta que estamos en el año natural y que la pretensión se refiere exclusivamente al año 2014, como se dijo con anterioridad, por lo que no se accede a lo interesado por la parte recurrente.

Respecto a la bolsa de vacaciones, tampoco tiene razón la demandada, por cuanto teniendo en cuenta la parte proporcional devengada en los períodos en que el actor trabajó con la anterior empresa y la prestación ya de servicios con la segunda, es evidente que son correctores los cálculos que se efectuaran en la sentencia, toda vez que hasta abril de 2014 se genera la cifra que determina la Juzgadora y a las que vienen condenadas solidariamente ambas empresas, siendo que a partir de mayo, ya comienza la prestación con la entidad Turística Konrad Hidalgo, quien tendrá que satisfacer el resto de la cantidad de bolsa de vacaciones, que también viene señalada en la resolución, lo que hace un total entre ambas cantidades de 1.130,02 euros que es la suma que por bolsa de vacaciones viene recogida en el Convenio Colectivo.

Todo ello nos lleva a desestimar, igualmente, el recurso de la empresa recurrente y confirmar la sentencia de instancia.

SEXTO.- En aplicación de lo dispuesto en los artículos 204 y 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, procede hacer los pronunciamientos pertinentes respecto del depósito efectuado para recurrir y de las costas causadas en el presente recurso.

## FALLAMOS

Desestimamos los recursos de suplicación interpuestos por TURISTICA KONRAD E HIDALGO S.L. y Pedro Francisco contra la Sentencia 000059/2016 de 5 de febrero de 2016 dictada por el Juzgado de lo Social Nº 3 de Santa Cruz de Tenerife sobre Reclamación de Cantidad, la cual confirmamos íntegramente. Se condena a la entidad recurrente TURISTICA KONRAD E HIDALGO S.L. al pago de las costas del presente recurso, consistentes en los honorarios del letrado o graduado social de la/s parte/s recurrida/s que hubieran impugnado el recurso y que se fijan en 300 euros. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir, y de las consignaciones efectuadas, a las que se dará el destino que corresponda cuando la sentencia sea firme.

Devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social Nº 3 de Santa Cruz de Tenerife, con testimonio de la presente una vez notificada y firme a las partes.

## ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para Unificación de doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011 de 11 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social .

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, y no goce del beneficio de justicia gratuita efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 #8364; previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como así como el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado en el BANCO DE SANTANDER c/c Tenerife nº 3777/0000/66/ el nº de expediente compuesto por cuatro dígitos, y los dos últimos dígitos del año al que corresponde el expediente pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo. 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.

Para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta:

IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

Consignándose en el campo Beneficiario la Cuenta de la Sala y en Observaciones o Concepto de la Transferencia los 16 dígitos que corresponden al procedimiento.

Notifíquese la Sentencia a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ