



Roj: **STSJ CAT 3966/2018 - ECLI: ES:TSJCAT:2018:3966**

Id Cendoj: **08019340012018102785**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **11/05/2018**

Nº de Recurso: **1046/2018**

Nº de Resolución: **2824/2018**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MIGUEL ANGEL SANCHEZ BURRIEL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

**SALA SOCIAL**

**NIG** : 08019 - 44 - 4 - 2016 - 8025795

RM

**Recurso de Suplicación: 1046/2018**

ILMO. SR. MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ BURRIEL

ILMO. SR. DANIEL BARTOMEUS PLANA

ILMO. SR. AMADOR GARCIA ROS

En Barcelona a 11 de mayo de 2018

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A** núm. **2824/2018**

En el recurso de suplicación interpuesto por Luciano frente a la Sentencia del Juzgado Social 3 Sabadell de fecha 23 de noviembre de 2017 dictada en el procedimiento Demandas nº 28/2017 y siendo recurridos SMP Automotive Technology Ibérica, S.L.U., Fondo de Garantía Salarial y Ministerio Fiscal, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ BURRIEL.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido disciplinari, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 23 de noviembre de 2017 que contenía el siguiente Fallo:

" **ESTIMO PARCIALMENTE** la demanda interpuesta por Luciano frente a SMP AUTOMOTIVE TECHNOLOGY IBERICA SLU en reclamación por DESPIDO y declaro la IMPROCEDENCIA del despido acordado por la demandada con efectos desde 4.7.2016 a quien condeno a que en un plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, formule opción expresa por readmitir al demandante en las mismas condiciones que regían con anterioridad a producirse el despido con abono de salarios de tramitación o que opte por abonarle una



indemnización por importe de 15.674,05.-€, con la advertencia que de no optar en forma y plazo se entenderá que opta por la readmisión."

**SEGUNDO.-** En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

" **PRIMERO.-** Luciano prestaba servicios para SMP AUTOMOTIVE TECHNOLOGY IBERICA, SLU desde el 19.9.2011, con categoría profesional de Grupo 4 en puesto de trabajo de ajustador de moldes (moldista) y un salario mensual de 2.906,13.-€ incluida prorata de pagas extras.

(Hecho conforme -doc. 4.2 ramo de prueba parte actora-)

**SEGUNDO.-** En fecha 4.7.2016 se notificó al actor carta de despido disciplinario de 30.6.2016 al amparo de art. 54.2 TRLET y art. 61.13 de XVIII CC de Industria Química en base a "la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes", según escrito que obra en autos y se tiene por reproducida, si bien a los efectos oportunos se reproduce los hechos objeto de sanción:

*"...la Dirección de esta empresa quiere comunicarle que en los últimos meses ha tenido conocimiento de que su rendimiento en el trabajo se ha reducido de forma notoria, llegando dicha disminución a afectar en el normal desarrollo de sus tareas. A su vez, no existe ninguna justificación o condicionante en relación con esta disminución de su rendimiento.*

Esta situación se ha puesto de manifiesto a través de una evaluación del rendimiento de los puestos de trabajo que la Empresa ha llevado a cabo en los últimos meses. En dicha evaluación realizada durante el periodo de Marzo y Abril del corriente, se evidenció su evolución negativa y el descontento de sus responsables con su trabajo, debido a que Usted no realiza las tareas encomendadas por sus superiores en el tiempo establecido. Además, también se evidenció que Ud. No muestra una iniciativa y proactividad hacia su trabajo, habida cuenta que ha sido advertido en números ocasiones que deja pendientes y sin terminar tareas asignadas, debiendo ser sus compañeros quienes las finalicen para cumplir con los tiempos establecidos.

Es por ese motivo que la Dirección de la Empresa, después de valorar su adecuación y adaptación a las necesidades de su puesto así como su actitud hacia el trabajo y productividad, ha alcanzado la conclusión que su trayectoria y evolución dentro de la misma no ha resultado todo lo satisfactoria que se esperaba. Por ello, actualmente y a la vista de su falta de rendimiento y actitud, entendemos que su perfil profesional no se adecua a las necesidades de esta Empresa.

A título ilustrativo y para su conocimiento cierto de los motivos de su despido, Usted no ha velado por la realización de las operaciones de reparación acorde a al periodicidad de Iso planes de mantenimiento y las necesidades de nuestro cliente SEAT, creando un grave perjuicio a esta parte.

Lamentablemente no ha priorizado necesidades y no ha detectado durante los últimos meses las averías ocurridas y por lo tanto no ha dado solución a las mismas por lo que sus obligaciones de mantenimiento preventivo no han sido cubiertas.

Como consecuencia de lo anterior, y al contrario de lo ordenado a Usted por sus superiores no ha reportado estas incidencias diarias ni en los últimos meses ha preparado ningún informe por lo que no se han podido garantizar las contramedidas correctas con el fin de garantizar la producción.

Tras el tiempo transcurrido hemos comprobado lamentablemente que su actitud sigue siendo la misma pese a las advertencias y ello incluso repercute directamente en la percepción de sus compañeros respecto a su trabajo.

Esta disminución de rendimiento se evidencia en una falta de seguimiento adecuado que ha provocado o, cuanto menos, contribuido a que se produzcan situaciones caóticas. Ello supone, como se puede imaginar, un perjuicio importante para la empresa tanto desde un punto de vista comercial como desde un punto de vista económico.

Estas situaciones, que aunque la Empresa entiende que seguramente no es responsabilidad exclusiva suya, sí ha conducido a la Dirección a tomar la decisión de su despido.

Pero, como indicábamos, esta situación de falta de seguimiento y, en definitiva, de caos, no es nueva, sino que viene produciéndose desde principios de enero..

*Por todo lo expuesto, y después del periodo transcurrido en su puesto de trabajo creemos que, lamentablemente, la situación puede volver a repetirse y entendemos que su rendimiento desde Enero 2016 lo que ha ido demostrando es una progresiva disminución que ha evidenciado sus dificultades para controlar sus funciones más básicas....."*



(Documento adjunto a escrito de demanda y documento nº 8 ramo de prueba parte demandada).

**TERCERO.-** La empresa aplica un sistema de incentivos de carácter colectivo en el que participan todas las secciones y servicios de fábrica. Para determinar el importe de incentivo se evalúa la producción de fábrica, la calidad de piezas, el retrabajo de pintura y los materiales de pintura (consumo). La suma obtenida por los cuatro conceptos constituye la bolsa de incentivos cuyo importe se reparte mensualmente entre los empleados en función de las horas que cada empleado haya trabajado al mes y de forma proporcional al tiempo de trabajo.

El actor ha percibido incentivos en periodo de enero a mayo de 2016.

(Doc. nº 15 y 13 -folios 94 a 113- ramo de prueba parte demandada y doc. 4 ramo de prueba parte actora en relación a interrogatorio legal representante y ).

**CUARTO.-** El actor estuvo en situación de incapacidad temporal en periodo de 23.2.2015 a 1.12.2015 (282 días), por lumbalgia, en RM lumbar practicada en 5.7.2015 se concluye "estudio RM lumbar sin hallazgos patológicos en el momento actual".

Inició nuevo proceso de IT el 6.6.2016 constando en parte de baja que era un tipo de proceso "largo", causando alta médica el 12.4.2017 por mejoría que permite realizar el trabajo habitual. Según informe RM de columna lumbosacra de 19.12.2016 presenta: pequeña protusión discal degenerativa en el segmento L4-L5. Fenómenos osteoartrosicos facetarios más evidentes en la articulación L5-S1.

(doc. nº 10 ramo de prueba parte demandada y doc. 1 y 2 ramo de prueba parte actora)

**QUINTO.-** El actor ha sido examinado por el servicio de prevención de la empresa desde 2012-vigilancia de la salud individual-, y según los informes médicos emitidos en fechas 17.3.2016, 1.4.2014, 22.3.2013 y 29.5.2012 resulta apto para ocupar puesto de trabajo de mantenimiento.

(Doc. nº 7 ramo de prueba parte demandada)

**SEXTO.-** Según consta en la descripción del puesto de trabajo de operario mantenimiento moldes, el objetivo del puesto de trabajo es el control y ajuste de parámetros de los moldes, instalaciones y grupos auxiliares para máximo rendimiento y conservar y mantener la limpieza en los puestos de trabajo, atendiendo a la calidad y respetando las normas de PRL y MA establecidas.

Las funciones a realizar son: realización de operaciones de reparación (Detección avería, solución y mantenimiento preventivo, acorde a la periodicidad de los planes de mantenimiento), colaboración con otras especialidades, información al responsable de la situación y medidas a tomar, manejo de medios propios de la especialidad, preparación de informes y boletines de reparación, verificar resultados y eficacia del servicio efectuado, comprobación funcionamiento instalaciones generales, conservar y mantener limpieza en área de trabajo e información al responsable en caso de anomalías.

(doc. nº 6 ramo de prueba empresa demandada).

**SEPTIMO.-** El actor prestaba servicios en régimen de turnos rotativos de tres semanas como ajustador de moldes con maquinaria que comporta realización de esfuerzo importante al necesitar desplazar cadenas de gran tamaño y peso.

En cada turno hay un técnico de moldes, si bien en los turnos desarrollados por el actor se asignaron empleados que carecían de experiencia a efectos de completar su formación. Los trabajadores que prestan servicios en el taller conocían que el actor estuvo de baja médica en 2015 por problemas de espalda y procuraban evitar que realizara el trabajo de carga.

(Testifical Sr. Torcuato y doc. nº 3 ramo de prueba parte actora).

**OCTAVO.-** En la empresa existe un plan de prejubilaciones que se encuentra en vigor y finaliza en 2018 en el que se prevé la posibilidad de acceder a la jubilación parcial al cumplir 61 años, siendo el actor uno de los empleados incluidos en el listado de empleados que pueden acogerse a la jubilación parcial.

(Doc.5 ramo de prueba parte actora)

**NOVENO.-** Durante el periodo comprendido entre 2015 y junio de 2016 se iniciaron procesos de incapacidad temporal por contingencia común (siete de ellos de duración superior a siete meses), sin que se hayan visto afectados por medidas extintivas en la empresa.

(Doc. 11 en relación a la testifical -miembro comité de empresa-)

**DECIMO.-** Resulta de aplicación el XVIII Convenio Colectivo de Industria química 2015-201 (código de convenio n.º 99004235011981) BOE 19.8.2015.



**DÉCIMO PRIMERO.**- El 5.7.2016 presentó papeleta de conciliación por despido ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, celebrándose el 25.7.2016 el oportuno acto conciliatorio que finalizó sin avenencia."

**TERCERO.**- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, Luciano , que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado impugnó, SMP Automotive Technology Ibérica S.L., elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**- Contra la sentencia de instancia que estima en parte la demanda en reclamación de despido nulo y, subsidiariamente, improcedente, formulada por el trabajador Luciano frente a la empresa SMP AUTOMOTIVE TECHNOLOGY IBÉRICA, S.L.U., a quien condena a las consecuencias legales derivadas de la declaración de improcedencia del despido, interpone, ahora, la parte actora recurso de suplicación que articula en base a un único motivo, debidamente amparado en la letra c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , con finalidad de examinar las normas sustantivas aplicadas en la sentencia de instancia, recurso que ha sido impugnado de contrario.

**SEGUNDO.**- En trámite de censura jurídica denuncia el recurrente la infracción de los artículos 14, 1 y 24 de la Constitución Española , artículo 54 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores , artículos 113 y 116 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y de la doctrina sentada en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera) de 1 de diciembre de 2.016, asunto c)-395/15 Caso **Daouidi**; cita asimismo sentencia de esta Sala de 12.06.17 (recurso 2310/2017) y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 8 de marzo de 2.017 (recurso 1172/2016).

Sostiene el recurrente en el motivo, en síntesis, que los procesos de incapacidad temporal en los que ha permanecido limitan su capacidad de trabajo, debiendo ser calificada la patología como duradera con arreglo a la definición de "discapacidad" citada por la Directiva 2000/78/CE, del Consejo de Europa, de 27 de noviembre de 2.000, al ser una lesión claramente degenerativa, por lo que el despido debe ser declarado nulo por discriminatorio por razón de discapacidad, a lo que se opone la empresa en la impugnación del recurso alegando exclusivamente motivos relacionados con la actitud y desidia del trabajador recurrente respecto de su labor profesional.

Por su parte, la sentencia de instancia, partiendo de la inconcreción de los hechos imputados en la carta de despido, entiende que no constan acreditados los mismos lo que constituye un despido improcedente, sin que pueda calificarse el despido como nulo al no ser la enfermedad padecida por el trabajador duradera asimilable al concepto de discapacidad.

La sentencia del Tribunal Supremo de 21 de Septiembre de 2017 (RJ 2017, 4307) analiza las diferentes resoluciones del Tribunal Europeo sobre la materia, incluida la invocada en el recurso, y afirma:

"En cuanto a la primera resolución del TJUE dictada sobre el particular, sentencia de 11-7-2006 (TJCE 2006, 192) (asunto Chacón Navas), en la que el supuesto de controversia era un despido acordado hallándose la trabajadora en IT la respuesta dada sobre el concepto de discapacidad fue la siguiente:

"- Sobre la cuestión principal y dado que el juez nacional solicita se dilucide si la Directiva 2000/78 en cuanto elemento de lucha contra la discriminación por motivos de discapacidad incluye dentro de su protección al trabajador despedido exclusivamente a causa de una enfermedad, se señala que debe iniciarse interpretando el concepto de discapacidad a efectos de la mencionada directiva y al respecto se realizan una serie de afirmaciones:

1º.- que la discapacidad no viene definida en la directiva ni tampoco se remite su definición al derecho nacional (39).

2º.- que el concepto de discapacidad es el siguiente: "limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas que suponen un obstáculo para que la persona participe en la vida profesional (40)".

3º.- que no se puede equiparar pura y simplemente el concepto discapacidad y enfermedad (44).

4º.- que para que la limitación al trabajo pueda incluirse en el concepto de discapacidad es preciso, conforme a la Directiva, la probabilidad de que tal limitación lo sea de larga evolución (45).

5º.- que la Directiva no contiene indicación alguna que sugiera que los trabajadores se encuentran protegidos por motivo de discapacidad, tan pronto como aparezca cualquier enfermedad (46), como consecuencia de ello, una persona que haya sido despedida a causa de una enfermedad no está incluida en el marco de la Directiva 2000/78 para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad (47).



6º.- que conforme al art. 2.1 y 3.1 c) de la Directiva, ésta se opone a todo despido por discapacidad que no se justifique por el hecho de no ser competente o no estar capacitado para desempeñar las tareas del puesto de trabajo, si no hubiera podido realizarse por el empresario ajustes razonables para que continuara trabajando (48, 49 y 51)".

En cuanto a la respuesta acerca de si cabe considerar la enfermedad como un motivo que se añada a los recogidos en la Directiva 2000/78, el TJUE responde:

«1º.- que ninguna disposición del Tratado de la CE prohíbe la discriminación por motivos de enfermedad "en cuanto tal" (54).

21.- que la enfermedad en "cuanto tal" no puede considerarse como un motivo que pueda añadirse a los ya recogidos (57).

A juicio de esta Sala, la dicción de "la enfermedad en cuanto tal" o sea considerada únicamente y de forma abstracta como enfermedad, no entra dentro de los motivos de discriminación, pero ello no obsta a que la enfermedad que comporte una discapacidad a largo plazo, esté ya incluida como discapacidad y por tanto protegida por la Directiva».

En las sentencias posteriores, ambas de 11-4-2013 (TJCE 2013, 122) (asuntos 335 y c 337-2011, Ring) al efectuar una interpretación de la Directiva, 2000/78 acorde con la Convención de la ONU ratificada por la UE mediante la decisión de 26-11-2009, se llega a varias conclusiones relacionadas con el contenido de la sentencia de 11-7-2006 (TJCE 2006, 192) (asunto Chacón Navas), para concretar que, manteniendo el concepto de discapacidad, ésta deberá mantenerse a largo plazo y que al igual que en aquella sentencia, la enfermedad "en cuanto tal" no constituye un motivo que venga a añadirse a otros respecto a los cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación.

La citada Convención reconoce en su considerando e) que «la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás». Así, el artículo 1, párrafo segundo, de esta Convención dispone que son personas con discapacidad aquellas «que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».

La STJUE de 11-4-2013 siguiendo la pauta establecida por la citada Convención y las consideraciones vertidas en los apartados 28 a 32 de la sentencia, señala que «el concepto de «discapacidad» debe entenderse en el sentido de que se refiere a una limitación, derivada en particular de dolencias físicas o mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Prosigue afirmando que: «41. Por consiguiente, procede estimar que, si una enfermedad curable o incurable acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y si esta limitación es de larga duración, tal enfermedad puede estar incluida en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78.

42. En cambio, una enfermedad que no suponga una limitación de esta índole no estará comprendida en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78. En efecto, la enfermedad en cuanto tal no puede considerarse un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación (véase la sentencia Chacón Navas, antes citada, apartado 57)».

Al historial del análisis de la Directiva 2000/78 se añade la STJUE de 1-12-2016 (395/15 [TJCE 2016, 308]), (**Daouidi**) en respuesta a la cuestión prejudicial planteada por un tribunal español acerca de un supuesto de despido hallándose el trabajador en situación de incapacidad temporal, con objeto de valorar en términos de duración la aplicación al caso de la noción de discapacidad elaborada en torno a la Directiva 2000/78, asignándole un valor de durabilidad apreciable según las circunstancias".

**TERCERO.-** Como decíamos en nuestra sentencia núm. 3767/2017 de 12 junio (AS 2017\1417): "no cabe duda de que el estado de salud del trabajador o, más propiamente, su enfermedad, pueden, en determinadas circunstancias, constituir un factor de discriminación análogo a los expresamente contemplados en el art. 14 CE, encuadrable en la cláusula genérica de las otras circunstancias o condiciones personales o sociales contemplada en el mismo. Cifándonos al ámbito de las decisiones de contratación o de despido que se corresponde con el objeto de la presente demanda de amparo, así ocurrirá singularmente, como apuntan las resoluciones ahora recurridas basándose en jurisprudencia previa de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo,



cuando el factor enfermedad sea tomado en consideración como un elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad en sí misma considerada o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece, al margen de cualquier consideración que permita poner en relación dicha circunstancia con la aptitud del trabajador para desarrollar el contenido de la prestación laboral objeto del contrato".

El Tribunal Supremo en la sentencia núm. 306/2018 de 15 marzo (JUR 2018\98037), sobre asunto equivalente al que ahora examinamos razona del siguiente modo: " *La situación de incapacidad temporal en la que se hallaba la trabajadora al ser despedida, fecha en la que ni siquiera había agotado el periodo máximo y mucho menos existía resolución alguna acerca de una situación duradera de futuro no permite identificarla con la noción de "discapacidad" distinta de "la enfermedad en cuanto tal" en la que apoya la discriminación la interpretación dada por el TSJUE en las resoluciones a las que se ha hecho mérito, anteriores al enjuiciamiento de los hechos e inclusive posterior como sucede en el C- 270/16 (asunto Ruiz Conejero) en donde vuelve a insistir en que la Directiva 2000/78 del Consejo se opone a la normativa nacional cuando las ausencias sean debidas a "enfermedades atribuidas a la discapacidad de ese trabajador" sin alterar la noción de discapacidad elaborada en anteriores resoluciones. Con base en dicha interpretación no es posible incardinar la baja temporal de la demandante en un supuesto de discriminación gravado con la calificación de nulidad sino mantener la de improcedencia derivada de la falta de justificación como despido disciplinario que en todo caso exige un componente intencional, ausente en la actuación de la trabajadora" .*

En el caso que nos ocupa nos encontramos con que el trabajador recurrente solo acredita dos procesos de incapacidad temporal. El primero, iniciado el 23.02.15 hasta el 01.12.15, con el diagnóstico de "lumbalgia", y el segundo, con fecha de inicio 06.06.16 -sin que conste diagnóstico del mismo-, con duración hasta el 12.04.17 (hecho probado cuarto), habiendo sido despedido el 04.07.16, es decir 24 días después del inicio del segundo período de incapacidad temporal. Haciendo constar este mismo hecho probado que en la RM practicada en fecha 05.07.15 se concluye "sin hallazgos patológicos en el momento actual" y en la de 19.12.16 (de fecha posterior a su despido) el trabajador presenta "pequeña protrusión discal degenerativa en el segmento L4-L5. Fenómenos osteoartrosicos facetarios más evidentes en la articulación L5- S1". Por otra parte, conviene asimismo señalar que el servicio de prevención de la empresa, en los informes emitidos en fechas 29.05.12, 22.03.13, 01.04.14 y 17.03.16, se declara apto al trabajador para ocupar el puesto de trabajo de mantenimiento (hecho probado quinto).

Pues bien, de tales datos médicos difícilmente puede conceptuarse la situación incapacitante del recurrente como de durabilidad (larga duración) que permita proyectar al caso la noción de discapacidad confeccionada a partir de la Directiva 2000/78, del Consejo de Europa, de 27 de Noviembre tal y como pone de manifiesto la sentencia del Tribunal Supremo en párrafo anterior, por lo que debemos concluir, con la Juzgadora "a quo", que el despido del trabajador recurrente no constituye trato discriminatorio y no vulnera lo establecido en el artículo 14 CE .

Por todo lo expuesto, en definitiva, se impone la confirmación de la sentencia de instancia previa la desestimación del recurso interpuesto por el actor.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

## FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por Luciano contra la Sentencia, de fecha 23 de Noviembre de 2017, dictada por el Juzgado Social nº 3 de Sabadell en los autos núm. 28/17, seguidos a instancia de la mencionada parte actora, ahora recurrente, contra la empresa SMP AUTOMOTIVE TECHNOLOGY IBÉRICA, S.L.U., por motivo de despido y, en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos dicha resolución en todos sus pronunciamientos. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .



Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

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

**Publicación.-** La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.