



Roj: **STSJ M 6495/2017 - ECLI:ES:TSJM:2017:6495**

Id Cendoj: **28079340042017100378**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **4**

Fecha: **25/05/2017**

Nº de Recurso: **203/2017**

Nº de Resolución: **385/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA DEL CARMEN PRIETO FERNANDEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 04 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931953

Fax: 914931959

34001360

NIG : 28.079.00.4-2016/0022664

Procedimiento Recurso de Suplicación 203/2017

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 24 de Madrid 513/2016

Materia : Conflicto colectivo

J.S.

Sentencia número: 385/2017

Ilmas. Sras:

Dña. MARÍA LUZ GARCÍA PAREDES

Dña. MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNÁNDEZ

Dña. CONCEPCIÓN R. URESTE GARCÍA

En Madrid a veinticinco de mayo de dos mil diecisiete, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 4 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por las Ilmas. Sras. citadas, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación 203/2017, formalizado por el Sr. Letrado D. José Antonio Serrano Martínez en nombre y representación de la FEDERACIÓN REGIONAL DE SERVICIOS DE MADRID DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), contra la sentencia de fecha dieciséis de diciembre de dos mil dieciséis , aclarada por auto de fecha 9-01-17, dictada por el Juzgado de lo Social nº 24 de Madrid , en sus autos número 513/2016,



seguidos a instancia de la parte recurrente frente a la mercantil ONET ESPAÑA S.A., sobre Conflicto colectivo, ha sido Magistrado-Ponente la Ilma. Sra. Dña. MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNÁNDEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO.- En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"PRIMERO: El procedimiento planteado por la parte actora, FEDERACIÓN REGIONAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, afecta aproximadamente a 45 trabajadores de la mercantil ONET ESPAÑA, S. A., con la categoría profesional de limpiador; aquéllos trabajan en la Ciudad Deportiva del club de fútbol "Real Madrid" en el madrileño término municipal de Valdebebas. (Así, por conformidad de las partes).

SEGUNDO: Dichas relaciones de trabajo se sujetan al convenio colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (código número 28002585011981), publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 10-3-2014.

De éste ahora se extrae lo siguiente:

.....

Capítulo III. Jornada, descanso y vacaciones

Artículo 20. Jornada

1. La jornada máxima ordinaria será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo, distribuida en cinco días de trabajo y dos días consecutivos de descanso, que coincidirán, como norma general, con sábado y domingo. Sin perjuicio de ello, serán válidos los pactos celebrados o aquellos que puedan suscribirse, fijando otro régimen de distribución de jornada y descanso en los centros en los que las necesidades del servicio así lo requieran y resulte acreditado.

Para los trabajadores que efectúan sus servicios en jornada nocturna, la jornada será de treinta y siete horas semanales efectivas, siéndoles de aplicación los mismos criterios del párrafo anterior.

En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes en cada centro de trabajo.

La equivalencia en cómputo anual de las jornadas completas con régimen de cinco días de trabajo y dos de descanso a la semana será de 1.739 horas y 1.650 horas, dependiendo de que se trate de jornada diurna o nocturna.

2. La jornada de trabajo no podrá realizarse en forma partida en más de dos fracciones de tiempo, siendo computable como jornada laboral el tiempo de traslado de un centro a otro en cada fracción de tiempo.

Se considerará como un mismo centro de trabajo las rutas comprendidas dentro de una misma zona comercial.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a cinco horas disfrutarán, dentro de la misma, de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

3. Todos los trabajadores disfrutarán de un día de descanso, referido, bien al día 24, bien al día 31 de diciembre de cada año. En el caso de que un trabajador trabaje en más de una empresa, el disfrute de este descanso tendrá lugar en uno solo de estos días, concentrándolo en aquel en el que el trabajador preste mayor jornada. Con carácter general y a salvo de lo establecido antes, el disfrute del día de descanso se realizará preferentemente por mitades de la plantilla del centro cada uno de los días mencionados. No obstante, cuando en el centro trabaje un solo trabajador, este tendrá derecho a media jornada de descanso cada uno de los días citados.

Artículo 21. Días libres por festivos

Artículo 22. Horarios....

Artículo 23. Vacaciones

Capítulo IV. Subrogación del personal

...

(Así, documento aportado por la demandada como diligencia final, siendo el subrayado del texto convencional de este Juzgador).

TERCERO: El día 25-2-2015 la compañía ONET ESPAÑA, S. A. se subrogó en la posición de la compañía Pilsa, como empleador en los respectivos contratos de trabajo de tales trabajadores.

CUARTO: Siendo la compañía Pilsa el empleador, los trabajadores de tal centro de trabajo disfrutaban de 30 minutos para tomar el bocadillo y ello desde al menos el año 2005. (Así, interrogatorio del Sr. del testigo Sr. Pedro Antonio).

QUINTO: La mercantil demandada, en su escrito de 22-6-2015, comunica a la ahora actora lo siguiente:

Por la presente, les recordamos que según el artículo 20.1 del Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Madrid, el tiempo de descanso establecido para los trabajadores que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a cinco horas, disfrutarán dentro de la misma de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Les solicitamos que así lo trasladen al resto del personal del centro de trabajo al que ustedes están adscritas.

Atentamente.

(Así, por conformidad de las partes).

SEXTO: La demandada expuso en el tablón de anuncios del centro de trabajo un comunicado del que ahora se destaca lo siguiente:

A TODO EL PERSONAL DE ONET ESPAÑA SA,

EN EL CENTRO DE TRABAJO CIUDAD DEPORTIVA DEL REAL MADRID

En Madrid, a 29 de junio de 2015

Muy señores nuestros,

Nos dirigimos a ustedes con la intención de comunicarles que esta dirección ha detectado ciertas irregularidades en el cumplimiento de su jornada de trabajo.

En las últimas semanas hemos podido comprobar que con 25 o incluso 30, minutos de antelación a la hora de finalización de la jornada se dirigen ustedes a los vestuarios dándola por terminada, actitud que no puede admitirse.

Les recordamos que la jornada que ustedes tienen pactada con la empresa es tiempo de trabajo efectivo, durante el cual deben permanecer en su puesto de trabajo.

(Así, documento número 10 de los de la demandada e interrogatorio del Sr.).

SÉPTIMO: A instancia de la parte actora y mediante papeleta presentada el día 15-7-2015, se celebró el siguiente día veintidós el acto de conciliación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, concluyendo tal acto sin avenencia. (Así, documento acompañado en el escrito de demanda)."

TERCERO.- En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva: "Que desestimando la demanda deducida por la FEDERACIÓN REGIONAL DE SERVICIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES contra ONET ESPAÑA, S. A., debo absolver y absuelvo a esta mercantil de todas las pretensiones deducidas en la súplica del escrito de demanda."

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

QUINTO.- Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección en fecha 13/03/2017, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO.- Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día para los actos de votación y fallo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



ÚNICO .- La representación letrada de la FEDERACIÓN REGIONAL DE SERVICIOS DE MADRID DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT) interpone recurso de suplicación frente a la sentencia dictada en materia de conflicto colectivo, objeto de rectificación por Auto de 9.01.2017 . Formula denuncia al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , por entender que dicha resolución vulnera el artículo 24 del Convenio Colectivo de Limpiezas de edificios y locales de la Comunidad de Madrid y el art. 3.5 del Estatuto de los Trabajadores . Sostiene en esencia que el disfrute de manera pacífica del 30 minutos de descanso para el bocadillo es una condición más beneficiosa que se integra en el contrato de trabajo y debe ser mantenida al amparo de aquel precepto convencional que obliga a subrogar respetando los derechos y obligaciones que disfruten los trabajadores en la empresa saliente del servicio, además de la tardanza tras la subrogación en indicar a los trabajadores de que no podían hacer uso de ese tiempo.

El Magistrado de instancia ha desestimado la pretensión relativa a seguir disfrutando de 15 minutos extra indicando que se trata de otro empleador, que al subrogarse sólo lo hace en las obligaciones dimanantes de fuentes de la relación laboral seguras e indiscutidas, y que los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

El citado precepto convencional -art. 24- dispone dentro de su apartado 1 que: "*... los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.* "

Por su parte el art. 20.2 del mismo convenio establece que todos los trabajadores que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a cinco horas disfrutarán, dentro de la misma, de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

De esta manera, nos encontramos con una regulación expresa en la normativa de cobertura que fija un tiempo concreto de disfrute (15) y su valoración. A tal dicción convencional había de atenerse en principio la empresa entrante, quien precisa que entre la documentación que le fue entregada nada se dijo sobre el particular, operando por ende la norma expresamente pactada en aquel convenio.

En este punto se plantea la cuestión atinente a la existencia y efectos de una condición más beneficiosa articulada en la empresa saliente, y la obligatoriedad o no de asunción por la entrante, junto al periodo transcurrido hasta la correlativa comunicación empresarial recordando el precepto del convenio relativo al tiempo de duración de la pausa para el bocadillo.

En orden a su análisis partiremos del criterio sentado por el Tribunal Supremo en esta materia. Lo sintetizaba la STS de fecha 1 de febrero de 2017 (ROJ: STS 657/2017 - ECLI:ES:TS:2017:657):

"2.- Nuestra doctrina jurisprudencial al respecto puede resumirse, esquemáticamente, de la forma siguiente:

a) Para que exista condición más beneficiosa es necesario que ésta sea fruto de la voluntad deliberada de establecerla, bien mediante acuerdo bilateral entre empresario y trabajador, bien mediante decisión unilateral del empresario que es aceptada tácitamente por el trabajador (SSTS 9 de noviembre de 1989 ; de 30 de junio de 1993, Rec. 1961/92 y 20-12-93, Rec. 443/93 , entre otras). Cabe, por lo tanto, entender establecida una condición más beneficiosa por un pacto tácito derivado de una actuación empresarial, aceptada por los trabajadores en virtud del principio de libertad formal que rige en materia contractual (STS 17 de noviembre de 1991, Rec. 439/91). De esta forma, por ejemplo, las condiciones ofrecidas en una circular de empresa constituyen una oferta que, una vez aceptada por el trabajador, se incorpora a la regulación contractual. Tales condiciones constituyen una condición más beneficiosa (SSTS 25 de marzo de 1994, Rec. 2552/92 y de 1 de junio de 1992, Rec. 1834/91).

b) En todo caso ha de tenerse en cuenta que lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que para su acreditación no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute ya que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador (STS de 7 de julio de 2010 rec. 196/09 y de 22 de septiembre de 2011, rec. 204/10).

c) No basta, por tanto, la repetición o la mera persistencia en el tiempo del disfrute de la concesión, sino que es necesario que dicha actuación persistente descubra la voluntad empresarial de introducir un beneficio que incremente lo dispuesto en la ley o el convenio (SSTS 3 de noviembre de 1992, Rec. 2275/91 ; de 7 de junio de 1993, Rec. 2120/92 ; de 8 de julio de 1996, Rec. 2831/95 y de 24 de septiembre de 2004, Rec. 119/03 , entre otras).

d) Son posibles las denominadas condiciones más beneficiosas de disfrute colectivo, otorgadas por el empresario a una pluralidad de trabajadores o a todos ellos, que nacen no sólo de concesiones individuales,



sino también de pactos y acuerdos de empresa que no tienen naturaleza de convenio, pero que se destinan a una pluralidad de trabajadores (SSTS 30 de diciembre de 1998, Rec. 1399/98 y de 25 de octubre de 1999, Rec. 4937/98).

e) La condición más beneficiosa se incorpora al nexo contractual de aquellos trabajadores a quienes se concedió y, por ello, la empresa no está obligada a aplicarlo a otros (SSTS de 10 de febrero de 1995 Rec. 2351/93 y de 14 de mayo de 2002, Rec. 1286/01).

3.- Esta doctrina ha sido recientemente reiterada por la Sala en varios de sus pronunciamientos. Así en la sentencia de 15 de junio de 2015 (Rec. 164/14), reiterada igualmente en la de 16 de septiembre del mismo año (Rec. 330/14) y en la más reciente de 19 de julio de 2016 (Rec. 251/2015) con relación a la delimitación conceptual de la condición más beneficiosa, se ha sentado asimismo la siguiente doctrina: «Como recuerda la sentencia de esta Sala de 19 de diciembre de 2012, recurso 209/2011 : "Para abordar esa cuestión es preciso hacer un resumen de la doctrina de esta Sala sobre el nacimiento y extinción de las llamadas condiciones más beneficiosas del contrato. La Sala en sus sentencias de 14 de marzo de 2005 (R. 71/2004), 3 de diciembre de 2008 (R. 4114/07), 26 de julio de 2010 (R. 230/09), 17 de septiembre de 2010 (R. 245/09), 28 de octubre de 2010 (R. 4416/09) y 26 de septiembre de 2011 (R. 149/10) entre otras, ha señalado: "La doctrina de esta Sala tiene declarado -SSTS de 29-3-2002 (rec.- 3590/1999) o 20-11-2006 (rec.- 3936/05)- con cita de otras anteriores "que para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión (sentencia de 16 de septiembre de 1992 , 20 de diciembre de 1993 , 21 de febrero de 1994 , 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996), de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho" (sentencias de 21 de febrero de 1994 , 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996) y se pruebe, en fin, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" (sentencia de 25 de enero , 31 de mayo y 8 de julio de 1996)».

Por su parte, la STS de 27 de septiembre de 2016 (ROJ: STS 4456/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4456) dictada en un supuesto en el que concurre algún elemento similar, confirma la estimación de la demanda, precisando que la CMB les fue reconocida por la empresa de servicios para la que trabajaban antes y les fue respetada, durante nueve meses, por la empresa entrante, cuando se adjudicó el servicio y se subrogó en los contratos de los trabajadores empleados por la anterior contratista. En el caso de autos los parámetros temporales son inferiores -la subrogación acaece en fecha 25.02.2015- y es el 22.06 cuando la mercantil demandada comunica lo siguiente: " Por la presente, les recordamos que según el artículo 20.1 del Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Madrid , el tiempo de descanso establecido para los trabajadores que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a cinco horas, disfrutarán dentro de la misma de quince minutos para tomar el bocadillo, que tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Les solicitamos que así lo trasladen al resto del personal del centro de trabajo al que ustedes están adscritas", exponiendo en el tablón de anuncios del centro de trabajo un comunicado del que ahora se destaca lo siguiente:

"A TODO EL PERSONAL DE ONET ESPAÑA SA,

EN EL CENTRO DE TRABAJO CIUDAD DEPORTIVA DEL REAL MADRID

En Madrid, a 29 de junio de 2015

Muy señores nuestros,

Nos dirigimos a ustedes con la intención de comunicarles que esta dirección ha detectado ciertas irregularidades en el cumplimiento de su jornada de trabajo.

En las últimas semanas hemos podido comprobar que con 25 o incluso 30, minutos de antelación a la hora de finalización de la jornada se dirigen ustedes a los vestuarios dándola por terminada, actitud que no puede admitirse.

Les recordamos que la jornada que ustedes tienen pactada con la empresa es tiempo de trabajo efectivo, durante el cual deben permanecer en su puesto de trabajo".

En último término nos referiremos a la sentencia dictada por esta sección de sala de fecha 30 de marzo de 2015 (ROJ: STSJ M 6628/2015 - ECLI:ES:TSM :2015:6628), en la que dijimos: "Pues bien, lo que la parte está proponiendo, de seguir ese planteamiento, es que se esté incumpliendo, previamente, con otro precepto del convenio colectivo como es el artículo 22 del mismo en el que se impone el respeto a las condiciones laborales que traiga el personal de la empresa saliente. Y lo que la parte recurrente no se plantea es cómo puede



interpretarse el precepto que ahora invoca, el artículo 6, a la luz del contenido de que impone la subrogación en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa. Tan solo toma el artículo 6 sin atender a todo lo que la norma colectiva regula y sin dar un concreto alcance a lo previsto en uno y otro precepto que no resulte incompatible.

Como hemos indicado anteriormente, la subrogación que se contempla en el artículo 22 del Convenio Colectivo obliga a la empresa entrante a asumir los derechos de los trabajadores que tuvieran reconocidos en su anterior empresa y entre esos derechos está el que ha reconocido la sentencia recurrida. Y como bien dice ésta, deben ser mantenidos hasta que se modifique o se suprima pero por los procedimientos oportunos y no por una unilateral decisión empresarial.

En este caso, la sentencia de instancia ha calificado aquella supresión de una modificación sustancial de condiciones de trabajo que ni tan siquiera ha combatido en este momento la parte recurrente y dado que la empresa o ha acudido a la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores "...", extremo éste no debatido en el actual procedimiento.

La traslación de las consideraciones antedichas al supuesto de autos -en el que la dicción del art. 24 del convenio de cobertura se muestra similar a la examinada en la resolución que se acaba de transcribir- determinan la estimación del recurso interpuesto y por ende de la demanda formulada, dada la obligación de respetar los derechos que vino disfrutando el colectivo afectado al menos desde el año 2005 (HP 4º). Procede que cada parte procesal se haga cargo de las costas causadas a su instancia. Contra la presente sentencia cabe recurso de casación en unificación de doctrina en los términos previstos en el artículo 218 LRJS .

En su virtud,

FALLAMOS

Estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la FEDERACIÓN REGIONAL DE SERVICIOS DE MADRID DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 24 de Madrid, de fecha dieciséis de diciembre de dos mil dieciséis , en virtud de demanda formulada por la parte recurrente frente a la mercantil ONET ESPAÑA S.A., sobre conflicto colectivo, y con revocación de la sentencia de instancia, debemos estimar la demanda formulada por la parte demandante declarando el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a seguir disfrutando de 30 minutos para el descanso para el bocadillo, condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaración.

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

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

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

MODO DE IMPUGNACIÓN : Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS , y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2829-0000-00-0203-17 que esta sección tiene abierta en BANCO SANTANDER sita en Pº del General Martínez Campos, 35, 28010 Madrid o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274
2. En el campo *ORDENANTE* , se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF /CIF de la misma.
3. En el campo *BENEFICIARIO* , se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso.
4. En el campo " *OBSERVACIONES O CONCEPTO DE LA TRANSFERENCIA* ", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (282900000020317) , pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).



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

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

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

PUBLICACIÓN

Publicada y leída fue la anterior sentencia en por la Ilma. Sra. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ