



Roj: **STSJ CAT 6963/2018** - ECLI: **ES:TSJCAT:2018:6963**

Id Cendoj: **08019340012018104606**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **20/09/2018**

Nº de Recurso: **3678/2018**

Nº de Resolución: **4859/2018**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

**SALA SOCIAL**

**NIG** : 08096 - 44 - 4 - 2017 - 8012139

EL

**Recurso de Suplicación: 3678/2018**

ILMO. SR. FELIPE SOLER FERRER

ILMA. SRA. SARA MARIA POSE VIDAL

ILMO. SR. CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH

En Barcelona a 20 de septiembre de 2018

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

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A** núm. **4859/2018**

En el recurso de suplicación interpuesto por Lidl Supermercados, S.A.U. frente a la Sentencia del Juzgado Social 1 Granollers de fecha 26 de marzo de 2018, dictada en el procedimiento Demandas nº 430/2017 y siendo recurrido/a Lidia y Fondo de Garantía Salarial. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 6 de julio de 2017, tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido en general, 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 26 de marzo de 2018, que contenía el siguiente Fallo:

"Que **estimando** la demanda interpuesta por Doña Lidia , contra la empresa **LIDL SUPERMERCADOS, S.A.U.** (CIF a-60195278) y contra el **Fondo de Garantía Salarial (FGS)**, en reclamación por despido debo declarar y declaro la improcedencia del despido efectuado a la parte actora el 29/05/2017, condenando a la empresa demandada a su opción que deberá realizar dentro del plazo de los cinco días siguientes al de la notificación de la presente sentencia, a que readmita a la trabajadora en su mismo puesto y condiciones de trabajo, en cuyo caso deberá abonar los salarios de tramitación dejados de percibir desde el día del despido 29/05/2017



hasta el de la notificación de la presente resolución, a razón de **58,35 €/día**; o a que le abone la cantidad de **24.490,53 €** a la relación laboral con efectos de 29/05/2017. Y debo absolver y absuelvo al **Fondo de Garantía Salarial (FGS)**, sin perjuicio de sus responsabilidades legales subsidiarias."

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

" **1.-** La parte actora , **Doña Lidia** ha venido prestando servicios para la empresa demandada, a través de un contrato indefinido a tiempo completo, con una antigüedad desde el día 25/09/2006, con la categoría profesional de Adjunta Gerente Tienda desde el 05/09/2011, y percibiendo un salario anual bruto de 21.296,11 € (58,35 €/día) con inclusión de la prorratea pagas extra.- folios 54 a 56; 86 a 98;130 a 149.-

**2.-** Con fecha 29/05/2017, y con efectos de la misma, la demandada hizo entrega al actor de carta de despido con el siguiente contenido:

"Estimada Sra. Lidia ,

A través de la presente, la Dirección de Lidl Supermercados, S.A.U. (en adelante, "Lidl" o la "Compañía") pone en su conocimiento que, con efectos del día de hoy, 29 de mayo de 2017, ha decidido proceder a su despido disciplinario. Ello, por haber incurrido Ud. de forma en incumplimientos contractuales muy graves justificativos de su despido, de conformidad con los epígrafes b), c) y d) del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, que establece textualmente como tales:

"b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo".

"c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que conviven con ellos".

"d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo".

Asimismo, Ud. ha incurrido en incumplimientos muy graves de conformidad con el artículo 49.B y C del Convenio colectivo de aplicación, esto es, el Convenio colectivo de Lidl Supermercados, S.A.U., que tipifican como faltas muy graves, las siguientes:

"Artículo 49.B.8. El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la empresa, siempre que estuviere debidamente formado. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave".

"Artículo 49.C.7. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad falta grave derespeto, y consideración con los mandos, a los compañeros, subordinados, y público en general, así como el menoscabo de la imagen de la empresa a través de cualquiermedio".

Pues bien, Ud. comenzó a prestar sus servicios por cuenta de Lidl el pasado 25 deseptiembre de 2006, y ha venido ocupando el puesto de Adjunta a Gerente de Tienda(AGT) en Lidl desde el 05 de septiembre del 2011 y la tienda 2035 de Sant Fost deCampsentelles desde el día 04 de marzo del 2013.

Como sabe, el desempeño del cargo de AGT, dentro del grupo profesional deResponsables de la Compañía, comporta la asignación de una serie de tareas cuyodesempeño requiere, entre otros, el seguimiento escrupuloso y correcto de todos losmétodos de trabajo y procedimientos establecidos por la Compañía en relación con lagestión de tienda, mercancías y personal, además de un respeto total a los principios y la cultura empresarial de la Compañía. Sin embargo, tal y como a continuación le pasamos a detallar, los hechos que se le imputan han quebrantado la confianza que la Compañía tenía depositada en Ud., habiendo incumplido de forma reiterada las obligaciones que tiene encomendadas en el desempeño de su puesto de trabajo, y habiendo adoptado conductas contrarias a la buena fe y respeto que deben presidir toda relación laboral.

Repare, en primer lugar, y como sobradamente conoce, que entre las tareas principales de su puesto de trabajo se encuentran las siguientes, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.4 del propio Convenio colectivo de Lidl el control, seguimiento y mejora continua de los ratios de gestión del punto de venta (elaboración y análisis de informes, control de inventarios, mermas, etc.); la supervisión de la labor del personal a su cargo, así como la coordinación, gestión y desarrollo del equipo bajo su mando en base a las directrices establecidas por el responsable jerárquico, en este caso, funciones de apoyo en el centro de trabajo y al resto de empleados a su cargo; la supervisión y puesta en marcha de los procesos y directrices de la compañía con impacto directo en el punto de venta (control de stock de la mercancía, estado óptimo de la mercancía para su venta, los cuatro pilares, aplicación de la normativa de prevención, etc.); responsabilidad, control y supervisión del mantenimiento del almacén del punto de venta; gestión y supervisión del equipamiento del punto de venta (lineales, murales, cámaras, punto de cobro al cliente, etc.); y, atención y apoyo a los distintos departamentos



de la Compañía. Tal y como se le informó en la reunión que usted mantuvo con su JV el 25 de febrero del 2017 en la que repasaron el contenido de sus funciones.

De todo ello, decíamos, es Ud. perfectamente conocedora, no solo por su acreditada experiencia en la Compañía, de más de diez años, sino también porque Lidl garantiza ininterrumpidamente, tanto al inicio de la relación laboral de su empleados como durante la misma, mediante la formación continua, que todos sus trabajadores conozcan sobradamente las tareas que tienen asignadas, los procedimientos que deben seguir y los valores que han de respetar en el ejercicio de sus funciones, de manera que puedan desarrollarlas con la debida excelencia.

Pues bien, precisamente uno de los motivos que han llevado a Lidl a tomar la decisión de proceder a su despido es su actitud deliberada de incumplir, de forma reiterada, los procedimientos y métodos de trabajo establecidos por la Compañía, así como las tareas más básicas que tiene encomendadas y, en especial, en relación con la gestión de la tienda, de las mercancías y del personal, del todo deficientes, a pesar de estar Ud. debidamente formada en todas estas cuestiones.

Como sabe, antes de tomar dicha decisión, la Compañía ha invertido el tiempo y esfuerzos necesarios para garantizar que Ud. conocía los estándares de calidad, procedimientos y métodos de trabajo exigidos de la Compañía. Sin embargo, y a pesar de conocerlos escrupulosamente, Ud. sigue incumpléndolos a día de hoy, lo que afecta negativamente no solo a la Compañía y a sus compañeros de tienda, sino también y, de forma directa, a los propios clientes, tal y como a continuación se expone.

De hecho, en el marco de estos esfuerzos que comentábamos, y antes de tomar la decisión de despedirla, Lidl ha realizado un plan de acompañamiento y formación personalizado con Ud., de más de diez meses de duración, con el fin de reconducir la situación, lo que, como le avanzábamos, no ha sido posible, dada su falta de diligencia continua, actitud de dejadez y negligencia en la ejecución de sus funciones.

En efecto, desde el pasado mes de junio de 2016, la Jefa de Ventas de la tienda donde Ud. presta servicios ha realizado un seguimiento de su desempeño, con el fin de proporcionarle acompañamiento en la consecución satisfactoria de sus tareas, que se inició en fecha 8 de junio de 2016, cuando la Jefa de Ventas, la Sra. Visitacion , y el Sr. Tomás , se reunieron con Ud. para llamarle la atención sobre distintas tareas que Ud. estaba realizando, repentinamente, de forma incorrecta. En esa reunión, se le transmitió, además, el descontento de la Compañía con Ud. en relación, principalmente, a (i) la falta de organización de la tienda y de los turnos de trabajo; (ii) el incumplimiento de los estándares de frescura y presentación de las frutas y verduras; (iii) Mala gestión del archivado del NonFood que conlleva a una pérdida de un importe aproximado de 1000€ correspondientes a dos semanas consecutivas de barcodes del mes de mayo.

Las Barcodes son devoluciones inaplazables de artículos de NonFood al almacén. (iv) reincidencia en el desorden de la zona de mermas del almacén; o, (v) descuido y olvido reiterado en la petición de cambio para los cajones de los cajeros/as; (vi) el incumplimiento de los turnos de trabajo, y de los horarios asignados a los trabajadores, que repetidamente abandonan la tienda más tarde de las 22:00; y (vii) el desempeño deficiente del *back office* en relación con la productividad y frecuencia de venta.

También durante este año 2017, en el marco del mismo procedimiento de evaluación y seguimiento de su desempeño, se han mantenido varias reuniones con Ud., todas ellas con el fin de reconducir su deficiente prestación de servicios.

Recuerde, en este sentido, que el pasado día 25 de febrero de 2017, la Jefa de Ventas se reunió nuevamente con Ud., y le reiteró el descontento de la Compañía con Ud. por no llevar la gestión de sus turnos de trabajo conforme a los estándares de la empresa (entre otros, en relación con la organización deficiente de los turnos de trabajo de los empleados, y la gestión del NF consistente el correcto archivo de los productos de publicidad antigua, clasificación por semana de publicidad y el correcto mantenimiento de la zonificación del almacén. Ese mismo día, se repasaron nuevamente con Ud. los requisitos para una buena gestión de la mercancía, del personal y de la tienda, y se le ofreció formación y repaso en las siguientes materias, que presentaban y siguen presentando a día de hoy un desempeño del todo deficiente por su parte: *back office* (control, seguimiento y mejora continua de las ratios de gestión del punto de venta), gestión de los turnos de tienda, y procedimiento "4+1".

Además, en esa reunión del día 25 de febrero de 2017, se acordó con Ud. hacer un seguimiento semanal de su desempeño por parte de la Jefa de Ventas y el Gerente de Tienda y, aun a sabiendas de estar sometida a una evaluación de desempeño, Ud. siguió incumpliendo normas y procedimientos básicos de su puesto de trabajo como Adjunta a Gerente de Tienda.



En este sentido, el 28 de marzo de 2017 la Jefa de Ventas se reunió otra vez con Ud., para insistirle en la importancia de respetar los procedimientos de la Compañía, esta vez en relación con el estado óptimo de la mercancía para su venta y el minucioso control de frescura en la tienda. Ello, tras haberse constatado, ese mismo día, que dicho procedimiento, del que Ud. es responsable, se incumplía en la tienda, al no informarse con el oportuno descuento a los clientes de los productos con fecha de caducidad próxima. Ese día en concreto, la Jefa de Ventas pudo comprobar que en la zona de la carne había tres artículos en fecha de retirada sin la pegatina de descuento; en la zona de pescado había tres artículos de sushi con la pegatina de descuento cuando no debían llevarla dado que su fecha de caducidad era posterior a la que indica el procedimiento; y, en la zona del FAK de nevera (*Food acciones* - promociones de nevera) había veinte unidades sin la pegatina informando del 30% de descuento cuando debían llevarla.

Por si fuera poco, en fecha 11 de abril de 2017 la Compañía tuvo conocimiento que en fecha 6 de abril de 2017, cuando realizaba la revisión de la tienda, la Jefa de Ventas volvió a encontrar productos en la zona de FAK (*Food acciones* - promociones de nevera) con fecha de retirada y, en concreto, más de tres cajas de mozzarella que caducaban al día siguiente. Lo mismo volvió a ocurrir el día 11 de abril de 2017. En esa ocasión, la Jefa de Ventas encontró en la sala de ventas diferentes embutidos con fecha de retirada de la tienda (incluso algunos de caducados), y tres productos de nevera, quesos brie y quark, que estaban en fecha de ser retirados. Ese mismo día, se le llamó de nuevo la atención respecto de su obligación de realizar el control de frescura repasando todas y cada una de las referencias indicadas por el módem que tiene a su disposición y hacer el repaso diario de las acciones de nevera así como de los productos de baja rotación o fechas de caducidad cortas. Lo que Ud., sin embargo, incumplió y sigue incumpliendo a día de hoy.

Todos estos incumplimientos de los procedimientos de Lidl repercuten, naturalmente, en la imagen que la Compañía proyecta a sus clientes, y en su propia fidelización, mermando su confianza en Lidl y poniendo en riesgo la clientela misma e, incluso, su propia salud, lo que Lidl no puede en modo alguno tolerar.

A mayor abundamiento, la Compañía conoció también el mismo 11 de abril de 2017 que el viernes 7 de abril Ud. realizó el pedido de surtido de seco de la tienda para el lunes, 10 de abril de 2017, de forma sobredimensionada, incumpliendo su obligación de controlar el stock de la mercancía. Así, a pesar de que el propio módem que tiene a su disposición genera automáticamente propuestas de pedido en base al stock real en el lineal de tienda, y de ser Ud. conocedora de que generalmente las facturas que se generan por estos pedidos suelen estar entorno a los 12.500 euros, lo que representa una carga de trabajo perfectamente asumible para el lunes siguiente, Ud. realizó intencionadamente un pedido de 20.000 euros, esto es, de más de 10.000 euros de lo que resulta habitual, sin que existiera previsión alguna que justificara un pedido de estas dimensiones. Pues bien, además de generarse un sobre stock del 60%, el mencionado pedido supuso una carga extra de trabajo que no estaba planificada y que resultó prácticamente inasumible. Repare, además, que ese pedido generó en tienda un sobre stock de 3 EuroPalets de restos en el almacén y de más de 25 palets de enteros que aún estaban por colocar el martes, 11 de abril de 2017.

Esta mala gestión, constitutiva de un incumplimiento grave de sus obligaciones, ha generado, por si fuera poco, retrasos en la organización de la tienda, que han dificultado significativamente el trabajo en la misma, generándose un colapso notable del almacén, que era del todo intratable, y un perjuicio económico para la Compañía, que ha tenido que hacer frente al pago de una factura de aprovisionamiento de una cantidad que Ud. ya sabía que era exagerada e innecesaria.

En vistas de lo anterior, y aun teniendo en cuenta que el propio módem realiza propuestas de pedido, y que, por tanto el mencionado pedido sobredimensionado se

hizo de forma deliberada por Ud., en este afán de reconducir la situación, la Compañía decidió que Ud. volviera a recibir formación en esta materia por parte de Jesús María, actual Responsable de Tienda, planificada para el día 25 de abril de 2017.

Por si todo lo anterior fuera poco, el pasado 26 de abril Ud. incumplió gravemente sus obligaciones como responsable del turno en materia de control del procedimiento de frescura. Ese día Ud. firmó "conforme" el APPCC sin haber realmente comprobado que la temperatura de los arcones y las neveras se encontrasen dentro de los límites permitidos dentro del procedimiento. El mantenimiento de la temperatura adecuada y de la cadena de frío en materia de productos cárnicos resulta esencial para garantizar la calidad de los productos. Al no cumplir con su labor de control, la mañana siguiente se descubrió que uno de los arcones de carne estaba en modo congelado por lo que toda la carne que se encontraba en su interior se había congelado. De haber realizado el adecuado control en lugar de firma simplemente "conforme" se hubiera percatado de que la temperatura no era la correcta para los productos almacenados en su interior.

Por su falta de diligencia, hubo que mermar todo el contenido de dicho arcón lo que



ocasionó una pérdida directa para la empresa de 448,86 €.

Desde el departamento de expediciones se le informa a la su JV, Visitacion , que en la noche del 03 de mayo del 2017 en la tienda 2035 se había dejado una hoja de

descarga nocturna en blanco junto con un precinto de seguridad.

Como usted bien sabe las descargas nocturnas tienen un procedimiento definido para que no puedan ocurrir irregularidades con los camioneros subcontratados. Por este motivo a los camioneros les concretamos por escrito en dicha hoja de descarga

nocturna los artículos (devoluciones de mercancía, material, traspasos de mercancías entre tiendas, etc.) que van a llevarse de vuelta al almacén de Barcelona. Este procedimiento permite que se lleve un control exhaustivo de que lo que el camionero carga en tienda se descargue en el almacén de la Delegación de Barcelona.

Pues bien, todos estos incumplimientos en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la Compañía son absolutamente intolerables, pues repercuten negativamente tanto en la Compañía como en los propios clientes. Más, teniendo en

cuenta que tras más de diez meses de seguimiento, y de formación continua y específica, Ud. sigue a día de hoy incumpliendo de forma voluntaria y reiterada tanto

los estándares requeridos por Lidl como los procedimientos mismos que debe seguir; incumplimientos que no se deben a una falta de formación o experiencia, sino a una actitud deliberada de incumplir los métodos y procedimientos de trabajo establecidos por la Compañía, poniendo de manifiesto una falta de respeto absoluto a la Compañía e incluso desobediencia repetida a sus superiores.

A mayor abundamiento, la Compañía ha tenido también conocimiento de conductas por su parte que son constitutivas de menosprecio, falta de respeto e incluso abuso de autoridad hacia sus compañeros de tienda. En concreto, el pasado día 16 de febrero de 2017, la Sra. Constanza remitió una comunicación a Lidl para informar de las faltas de respeto que Ud. le profirió el día 27 de enero de 2017 cuando, habiendo solicitado ella salir del trabajo con puntualidad por tener un familiar en el hospital, y habiéndoselo solicitado a la Sra. Elena , Responsable de Tienda en formación en esos momentos, Ud. se entrometió, le gritó repetidamente, y le dijo que "me da igual quien esté en sus últimas o esté en el hospital, tu tía, tu abuela, quien sea, acabas tu faena y te vas". Esta conducta, para nada aislada según le consta a la Compañía, muestra no solo una falta de respeto hacia sus compañeros de trabajo, lejos del compañerismo que Lidl propugna entre sus empleados, sino también un claro abuso de autoridad, por no corresponderle a Ud. autorizar la salida anticipada o puntual del trabajo de los empleados de la tienda de Sant Fost, extralimitándose, pues, en sus funciones.

De hecho, su abuso de autoridad y su conducta impropia han hecho incluso que la Sra. Estrella abandonara su puesto de trabajo, según puso en conocimiento de la Compañía porque " Lidia me dejaba en ridículo bastantes veces delante del cliente, me alzaba la voz y su trato hacia mí no era agradable" y que "solo tuve problemas con ella, los demás empleados fueron muy correctos conmigo", de lo que la Compañía fue conocedora en el marco de este seguimiento de desempeño que la jefa de Ventas ha realizado sobre su prestación de servicios.

Pues bien, como sabe, las conductas descritas chocan frontalmente con los valores que Lidl propugna y de los cuales es referente en el sector. El respeto, el rigor en el trabajo y la búsqueda constante de la excelencia son valores no solo exigibles a la Compañía sino en especial también a todos sus trabajadores, cara visible de la Compañía para los clientes.

Por todos estos motivos antes expuestos, todos los hechos que se le imputan son constitutivos de faltas muy graves y son causa justa para imponerle la sanción de despido disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 54.2.b), c) y d) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 49.B.8) y 49.C.7 del Convenio Colectivo de aplicación, lo que sobradamente justifica la decisión de su despido disciplinario que por medio de la presente se le notifica para su conocimiento y efectos, tal como se ha expuesto a lo largo de la presente.

Además, le comunicamos que pondremos a su disposición la liquidación final de las

partes proporcionales de las pagas extraordinarias, salarios y vacaciones que legalmente le correspondan mediante transferencia bancaria en la cuenta en la que habitualmente percibía su nómina.

Por último, le requerimos para que devuelva todo el material que obre en su poder de la Compañía.

Se ruega firme un duplicado de la presente, a los meros efectos de dejar constancia de su recepción (si lo desea, puede Ud. consignar "NO CONFORME").-folios 44 a 51.-

**3.-** La actora inició la prestación de servicios en la empresa con la categoría profesional de cajera/reponedora. En fecha 07/07/2011 y con efectos de 05/09/2011 las partes convienen el cambio de categoría de la



trabajadora a Adjunto Responsable de Tienda. Presta sus servicios en la tienda número 2035 de Sant Fost de Campsentelles, trabajando a turnos con distribución de lunes a sábados por semanas alternas, siendo el horario del turno de mañana de lunes a jueves de 6:00 a 14:00 horas y los martes, miércoles y viernes de 7:00 a 15:00 horas y en el turno de tarde de 14:00 a 22:00 o de 15:00 a 22:00 horas.- folio 56, y no controvertido.-

**4.-** Las funciones y responsabilidades de la actora en su puesto de trabajo vienen descritas, en la descripción que aporta la empresa donde consta su validez desde el 01/05/2017 y cuyo contenido se tiene por reproducido en aras a la brevedad.- folios 52-53.-

**5.-** La empresa comunicó a la actora la comisión de una falta leve y ha sido amonestada por escrito en las siguientes fechas: 14/10/2010; 22/11/2011; 18/07/2012; y por los hechos que en cada una de ellas se describen y que se tienen por reproducidos.- folios 57 a 59.-

**6.-** En fecha 16/03/2015 se llevó a cabo una entrevista de Desarrollo de la actora por la Sr. Tomás con una valoración global de B (Bien=cumple todos los requisitos).- folios 60 a 66.-

**7.-** En fecha 08/06/2016 la actora mantuvo reunión con su superior Sra. Visitacion (Jefe Ventas) y el Sr. Tomás (Gerente Tienda). Se deja constancia por escrito la disconformidad en varios aspectos de su trabajo (Organización tienda y turno; frescura y presentación FyV; archivado del NF 1000€; Barcode, sale los miércoles (no ha llegado al camión seseña); mermas en orden; petición cambio; no salir a la hora: 22:00; Desconocimiento de Back Office (productividad/frecuencia de venta). El

documento aparece firmado por la Sra. Visitacion, Sr. Tomás y la actora.- folio 67, en relación con la testifical de la Sra. Visitacion .-

**8.-** En fecha 25/02/2017 la actora se reúne nuevamente con la Sra. Visitacion, donde se le vuelven a comentar determinados aspectos de sus funciones que la empresa considera no se están llevando adecuadamente, básicamente en los mismos términos a que se ha hecho referencia en el hecho probado anterior. Además se le ofrece formación al respecto. El resumen de la reunión se encuentra manuscrito, en el reverso de un papel donde consta CUATRECASAS ([www.cuatrecasas.com](http://www.cuatrecasas.com)). Se firmó por la actora.- folio 68, en relación con la testifical de la Sra. Visitacion .-

**9.-** En fecha 27/03/2017, la Jefa de Ventas Sra. Visitacion en control de la tienda donde presta servicios la actora, revisa la frescura de la carne/pescado y de la nevera. Se realiza formación a la actora y el 28/03/2017 manifiesta que "En la zona de la carne había 3 artículos de fecha de retirada (29/03) sin la pegatina de descuento. En la zona de pescado había 3 artículos de sushi con la pegatina de descuento cuando no aplicaba dado que la fecha era posterior a lo que indica el procedimiento (30/03). En la zona del FACK de nevera había 20 unidades sin pegatina del 30%.- folio 69, en relación con la testifical del Sr. Jesús María, y de la Sra. Visitacion .-

**10.-** En fecha 11/04/2017, se realiza nueva visita y se indica a la actora el procedimiento a seguir cuando se realiza el control de frescura, volviendo a encontrarse productos en la zona FACK con fecha de retirada (3 cajas de mozarella que caducaban al día siguiente). Ese mismo día se encuentran en la sala de ventas productos -embutidos caducados y 3 productos de nevera con fecha de retirada, quesos brie y quark. Se le recuerda la necesidad de realizar el control de frescura y

además se alude a un pedido sobredimensionado el 07/04/2017. El contenido del escrito se tiene por reproducido. La firma de la actora aparece en el documento.- folios 72-73, en relación con la testifical de la Sra. Visitacion .-

**11.-** A la actora se le daba más formación que a los demás porque tenía carencias. Descuidaba el cambio para los cajeros. Los viernes debían hacer la petición de cambio a Prosegur y la actora no lo solicitaba.

Cuando la actora llevaba el turno los trabajadores siempre salían más tarde, gestionaba mal al personal y la organización.

En fecha 26/04/2017 la actora dio por buenos todos los puntos del APPCC (análisis de los puntos críticos de control)(folio 87), y toda la carne de una nevera se congeló. El check se comprueba dos veces al día.

En fecha 07/04/2017 solicitó casi el doble de mercancía de la necesaria. Para realizar dichos pedidos se utiliza una aplicación a través de un modem que ya calcula las necesidades de la tienda en función de los stocks debiendo realizar un simple OK. La actora no realizó el pedido sugerido en atención al estokaje modificando lo sugerido por el modem.

El 03/05/2017 en la tienda la actora dejó una hoja de descarga nocturna en blanco junto con un precinto de seguridad. Lo que debe llevarse el trabajador transportista debe constar por escrito y con copia en la tienda.- testifical del Sr. Jesús María; Sra. Visitacion, folio 87.-



- 12.- En fecha 25/09/2016 la empresa comunicó a la actora su reconocimiento por los 10 años de prestación de servicios en la compañía.- folios 130-131.-
- 13.- Es de aplicación el Convenio Colectivo de Lidl Supermercados S.A.U.-no controvertido.-
- 14.- La parte actora no es ni ha sido representante de los trabajadores en el último año.- no controvertido.-
- 15.- Se intentó la conciliación previa con el resultado de sin avenencia. El acto tuvo lugar el día 12/07/2017.- folio 31.-"

**TERCERO.-** Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada , que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La demandada, LIDL SUPERMERCADOS S.A.U, interpone recurso de suplicación frente a la sentencia nº 64/2018, dictada por el Juzgado de lo Social Nº1 de Granollers en los autos 430/2017, en fecha 26 de marzo de 2018, seguidos en materia de despido disciplinario.

La sentencia recurrida estima la demanda interpuesta por Dª Lidia frente a la empresa LIDL SUPERMERCADOS S.A.U, declarando el despido de 29/05/2017 improcedente y condenando a la demandada a las consecuencias legales correspondientes.

El recurso ha sido impugnado por la representación procesal de la parte actora, que pide la desestimación del recurso y la íntegra confirmación de la resolución recurrida.

**SEGUNDO.-**En el primer motivo del recurso, al amparo del art .193 b) LRJS , la recurrente solicita la revisión de los **hechos declarados probados cuarto, octavo, y undécimo**; a lo que se opone la impugnante.

Para que prospere la revisión de los hechos probado deben concurrir los siguientes requisitos:

- No se pueden plantear válidamente en el recurso cuestiones que no se hayan planteado en la instancia, de forma que tales cuestiones nuevas deben rechazarse en el recurso, en virtud del principio dispositivo ( STS 4 octubre 2007).

-Fijar qué hecho o hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis.

-Citar concretamente la prueba documental o pericial que, por sí sola, demuestre la equivocación del juzgador, de una manera manifiesta, evidente y clara. El error de hecho ha de ser evidente y fluir, derivarse y patentizarse por prueba pericial o documental eficaz y eficiente, sin necesidad de acudir a deducciones más o menos lógicas o razonables, pues dado el carácter extraordinario del recurso de suplicación y de que no se trata de una segunda instancia, no cabe llevar a cabo un análisis de la prueba practicada con una nueva valoración de la totalidad de los elementos probatorios ( Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 1999), pues ello supondría, en definitiva, sustituir el criterio objetivo del Juzgador de instancia.

-Precisar los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.-Necesidad de que la modificación del hecho probado haga variar el pronunciamiento de la sentencia, pues, en otro caso devendría inútil la variación. Valgan por todas las Sentencias de esta Sala números 7.421/93 de 29 de diciembre; 4.193/94, de 13 de julio y 964/95, de 11 de febrero.

En cuanto al hecho declarados **probados cuarto**, la recurrente pretende que consten las funciones y responsabilidades de la actora en su puesto de trabajo, tal y como vienen descritas en la descripción que aporta la empresa, donde consta su validez desde el 01/05/2017, (f. 52-53). El motivo ha de ser rechazado por cuando el hecho probado cuarto se remite, precisamente, a los documentos que invoca la recurrente como base de la revisión, que da íntegramente por reproducidos, por lo que el añadido que se pretende es completamente anodino a los efectos de modificar el sentido del fallo.

**En relación al hecho octavo**, la recurrente pretende añadir que " La empleada clarifica su compromiso como AGT comprometiéndose a alcanzar los estándares y procedimientos de empresa y gestión ordenada y adecuada de su turno .5 Se hará seguimiento por JV y GT semanal".

Para ello se basa en el documento obrante al f.68, que ya ha sido tenido en cuenta por la resolución recurrida en la redacción del hecho probado y que junto con la testifical de Dª Visitacion , son los medios de prueba origen del mismo, no pudiendo la Sala acceder a la revisión propuesta, por no poderse alterar un hecho obtenido



de testifical y documental, salvo que el error en el documento sea manifiesto, que no es el caso, pues lo que pretende la recurrente es que figure una redacción más conveniente, pero en modo alguno contradictoria con la que ya figura en el redactado del hecho en cuestión, por lo que **procede la desestimación del motivo**.

En cuanto al **hecho undécimo**, se pide su revisión en base al f. 87, que ya ha sido tenido en cuenta por la sentencia recurrida para la redacción del hecho probado, no existiendo error alguno, ya que la propia impugnante afirma que el hecho probado reconoce implícitamente que no verificó ninguno de los puntos críticos de control y que rellenó el documento APPCC( análisis de los puntos críticos de control), causando la congelación de un arcón de carne, por lo que resulta controvertido no es el relato fáctico, sino su valoración jurídica, que habrá de abordarse en sede del art.193 c) LRJS.

**TERCERO.-** Como tercer motivo del recurso, al amparo del art.193c) LRJS se denuncia la infracción de las normas sustantivas , EN CONCRETO EL ART.54.2B Y D), la doctrina unificada que lo interpreta y el art.49b.8 Convenio Colectivo de LIDL Supermercados SAU, así como el art.55 ET y jurisprudencia aplicable.

El art.49 B8 del Convenio colectivo aplicable (cód. 901024020012016), sanciona como falta grave " *El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la empresa, siempre que estuviere debidamente formado. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave*".

**Los hechos probados** (6-12) que han de ser objeto de valoración son, en resumen, los que siguen:

- La trabajadora es Adjunta a Responsable de Tienda desde 5 de septiembre de 2011.
- En fecha 08/06/2016, la actora mantuvo una reunión con su superior Visitacion (Jefa de Ventas) y el sr. Tomás (Gestor de Tienda) en la que se dejó constancia de la disconformidad en varios aspectos de su trabajo: organización tienda y turno, frescura y presentación Fy V,; archivado del NF 1000€, Barcode, sale los miércoles (no ha llegado el camión seseña) mermas en orden; petición de cambio; no salir a la hora :22:00h.
- En fecha 25/02/2017 la actora tuvo otra reunión con la Sra. Visitacion , y se vuelven a comentar determinados aspectos de sus funciones que la empresa considera que no se están llevando adecuadamente, básicamente en los mismos términos que en la última reunión.
- En fecha 27/03/2017 la Jefa de ventas, Sra Visitacion , en el control de tienda de la actora a revisa la frescura de la carne/pescado en la nevera. Se realiza formación a la actora y el 28/03/17, manifiesta que "en la zona de carne había 3 artículos de fecha de retirada sin pegatina de descuento, y en la de pescado otros 3 de "sushi" con la pegatina de descuento cuando no aplicaba dado que la fecha era posterior a lo que indica el procedimiento, etc.
- En fecha 11/04/2017, se realiza nueva visita y se indica a la actora que el procedimiento a seguir cuando se realiza el control de frescura, volviéndose a encontrar productos en la zona FACi con fecha de retirada. Ese mismo días se encuentran en la sala de ventas productos -embudidos- caducados y 3 productos de nevera con fecha de retirada, quesos *brie* y *quark*, Se le recuerda la necesidad de realizar el control de frescura, y además, se alude a un pedido sobredimensionado el 0774/2017.(vid. f.72,73).
- A la actora se le daba más formación que a los demás porque tenía carencias. Descuidaba el cambio para los cajeros. Los viernes debían hacer la petición de cambio a Prosegur y la actora no lo solicitaba Cuando la actora llevaba el turno los trabajadores siempre salían más tarde, gestionaba mal al personal y la organización. E fecha 26/04/21017, la actora dio por buenos todos los puntos del APPCC, y de toda la carne de una nevera se congeló. El *check* se comprueba dos veces al día. El 07/04/2071, solicitó casi el doble de mercancía de la necesaria. Para realizar dichos pedidos se utiliza una aplicación a través de un modem que ya calcula las necesidades de la tienda en función de los stocks, debiendo realizar un simple OK: La actora no realizó el pedido sugerido en atención al estokaje modificando lo sugerido por el modem.
- El 03/05/17 en la tienda la actora dejó una hoja de descarga nocturna en blanco junto con un precinto de seguridad. Lo que debe llevarse el trabajador transportista debe constar por escrito y con copia para la tienda.
- La actora fue despedida el 29/05/2017, imputándole, conforme al art.54.2 ET: indisciplina o desobediencia, ofensas verbales y transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo. También se le imputan infracciones muy graves conforme al art.49B y C del Convenio de empresa, consistentes en:
  - art.49b "El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la empresa, siempre que estuviere debidamente formado. La reincidencia de este incumplimiento será considerado como falta muy grave





- art. 49.CU Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad falta grave de respeto y consideración con los mandos, a los compañeros subordinados y público en general, así como el menoscabo de la imagen de la empresa a través de cualquier medio.

En resumen, como sostiene la recurrente entre febrero y abril de 2017, la actora fue apercibida por la empleadora en 4 ocasiones, sobre las deficiencias observadas en la ejecución de sus funciones y que siempre versaban sobre las mismas materias: organización de turnos de trabajo, para que los empleados salieran a la hora de cierre, gestión de frescura y temperaturas en nevera y gestión de mercancía, sea en devolución de producto no vendido, o en la gestión de las mermas o en la elaboración de pedidos de mercancía.

La recurrente considera que se han infringido los preceptos invocados, por consistir los hechos relatos un incumplimiento contractual grave tipificado en el art.54.2 b) ET, consistente en indisciplina o desobediencia en el trabajo.

En el caso de **la indisciplina o desobediencia en el trabajo**, tiene dicho la doctrina que para que sea susceptible de ser sancionada como despido ha de tratarse de un incumplimiento grave, trascendente e injustificado, sin que una simple desobediencia, que no encierre una actitud exageradamente indisciplinada, que no se traduzca en un perjuicio para la empresa o en la que concurra una causa incompleta de justificación, pueda ser sancionada con la extinción del contrato de trabajo (TS 23-1-91, RJ 172);

A la luz de la doctrina expuesta, en el caso de autos no se aprecia una desobediencia o indisciplina, sino que los hechos serían incardinables dentro de lo que podría calificarse como negligencia en el desempeño de las funciones encomendadas. Se reconoce en hechos probados que la actora tenía carencias, razón por la que recibía más formación, sin que se aprecie un ánimo doloso de incumplimiento. En erecto, no se aprecia una negativa de la trabajadora al cumplimiento de las órdenes, sino, a lo sumo, un desempeño poco cuidadoso de las recibidas, por lo que **no podemos entender infringido el precepto que se invoca, debiéndose desestimar el motivo de recurso.**

**CUARTO.-** Como segundo motivo de censura jurídica, formulado al amparo del art.193c) LRJS se denuncia la infracción de las normas sustantivas, en concreto el art.54.2 d) ET que sanciona con despido la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Considera que los hechos que dieron lugar al despido consistieron en un incumplimiento grave y culpable

Partiendo de tal sustrato fáctico, el art 54.1 ET dispone que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. El despido es la manifestación más grave del poder disciplinario de que dispone el empresario, que incide directamente en el derecho al trabajo consagrado en el art.35 CE, pues el trabajador parte de una situación de desventaja a la que, en caso de despido, se añade una situación en la que queda esencialmente comprometida su relación laboral, afectados seriamente sus derechos personales y alterado su modo de vida.( STC 125/95)

Por ello, se exige el exquisito cumplimiento de los principios que en nuestro Estado Social, informan el negocio jurídico del despido, sintetizados entre otras en STSJ Castilla La Mancha núm. 1554/2010 de 9 noviembre JUR 2011\42043:

a) *El principio de legalidad y tipicidad*, lo que implica que sólo se puede sancionar a un trabajador por la comisión de determinadas conductas que, previamente, se encuentren tipificadas como sancionables mediante una norma con rango legal -en concreto, en la actualidad, en el art. 54,2 ET -, de origen estatal ( STC 360/93 ), aunque pueda ello ser luego modulado en la norma colectiva aplicable, pero sin que ello suponga introducir causas nueva de despido.

b) *Principio de culpabilidad*, por lo que la conducta atribuida al trabajador ha de ser imputable a título de dolo o de negligencia inexcusable. Ello supone la exclusión de supuesto de falta de condiciones psíquicas que constituyen el sustrato de la imputabilidad, es decir, la capacidad para comprender que se está incumpliendo el contrato y la capacidad para decidir libremente sobre la propia conducta. Faltará la culpabilidad en los casos de cambio sorpresivo respecto de una anterior actitud patronal tolerante, adoptando una decisión sancionadora sin previo aviso ( STSJ Castilla-La Mancha de 5-3-2002, rollo 2032/01 ).

c) *Principio de gravedad y teoría gradualista*, , que exige una determinada gravedad en la conducta imputada al trabajador sancionado, lo que obliga a una necesaria individualización de la misma y de las circunstancias concurrentes, a los efectos de poder llegar a una "adecuación suficiente" entre la conducta, la culpabilidad y la sanción a imponer ( SSTS 6-4-87 o de 24-5-89 , entre otras muchas), al ser el despido la máxima sanción imponible. Ello comporta la dificultad de comparación entre diversos casos, que hace difícil el acceso a la Casación para Unificación de Doctrina ( SSTS de 21-10-91 , 6-4-92 , 25-11-92 o 25-10-99 ). Examen de conductas que se debe de realizar, ya en sede judicial, con el necesario rigor, dada la concurrencia en esta clase de litigios de una diversidad de derechos constitucionales, como son, con carácter general, el derecho a la tutela judicial



efectiva, y el derecho trabajo ( STC 192/03), concurrentes a veces con los derechos colectivos o con el de indemnidad. Por tanto hay que huir de todo mecanicismo en la aplicación de las causas del despido y hay que buscar la proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción , para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con especial conocimiento del factor humano ( STS de 20 de febrero de 1991 RJ 1991\854) STSJ Catalunya 9 de octubre de 2009

Pues bien, **aplicando dicha doctrina al caso concreto**, la sanción de despido es desproporcionada, pues la Sala comparte con la resolución recurrida que las faltas que se atribuye serían calificables como faltas graves, pues todas ellas consisten en negligencias en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la empresa,, constando que la trabajadora tenía carencias y precisó de más formación, sin que conste en qué consistió la citada formación, y menos aún su suficiencia.

Por ello, nos hallaríamos ante el tipo infractor previsto en el art.49.b4 del Convenio Colectivo que sanciona como falta grave, la negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la empresa, siempre que estuviese debidamente formado.

Sólo la reincidencia en el incumplimiento puede considerarse como muy grave y sancionable, sin que en el caso de autos conste dicha reincidencia.

En primer lugar, porque el despido se produce el día 29/05/2017, y a esa fecha no consta sanción por falta grave de negligencia acontecida con anterioridad, por lo que mal puede apreciarse la reincidencia exigida por el tipo.

En segundo lugar, los hechos probados se refieren a hechos puntuales acontecidos los días 08/06/16, 25/02/17, 27/03/17, 07/04/17, 26/04/17, todos ellos acontecidos más de 20 días antes de la fecha del despido y, por tanto, prescritos.

Los hechos más próximos al despido (26/04/17 y 07/04/17) revelan negligencias en el cumplimiento de las tareas encomendadas, si bien en el dar por buenos los puntos del APPCC no se conecta causalmente con el perjuicio que alega la empresa, consistente en que la carne de una nevera se congeló, por lo que estaríamos ante una infracción grave, pero no merecedora de despido, como tampoco el pedido sobredimensionado que se le imputa el 07/04/17.

Teniendo en consideración tales circunstancias, el Tribunal Supremo a partir de la sentencia de 13 de noviembre de 1987 ( RJ 1987, 7868) sobre la teoría gradualista y proporcional del derecho a sancionar, contenida entre otras múltiples coincidentes en las de 10 de octubre de 1989 ( RJ 1989, 7151) , 8 de febrero y 6 de abril de 1990 ( RJ 1990, 844 y 3121) y 10 de diciembre de 1991 ( RJ 1991, 9050) , a la hora de valorar o calificar como procedente o improcedente un despido han de tenerse en cuenta las especiales circunstancias que concurren en cada supuesto a fin de lograr una adecuada proporción entre la infracción y la sanción que, tratándose de imputación de conducta negligente o descuidada que en ningún momento se acredita llevara aparejada transcendencia alguna atribuida a trabajador, carecen de la entidad suficiente como para merecer la máxima sanción en que en definitiva el despido consiste, al no contener la gravedad y culpabilidad que para el mismo exige el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. En supuestos parecidos se ha pronunciado esta Sala, entre otros (STSJ Catalunya núm. 3683/2000 de 25 abril AS 2000\2275)

Por todo lo expuesto el motivo tercero del recurso ha de ser desestimado

**QUINTO.-** Como siguiente motivo de censura jurídica el recurrente denuncia la infracción del art.49b 8) del Convenio Colectivo que castiga como falta grave: " *El incumplimiento voluntario o negligencia grave en la ejecución de los métodos de trabajo establecidos por la empresa, siempre que estuviese debidamente formado. La reincidencia de este incumplimiento será considerada como falta muy grave*"

Considera la recurrente que los hechos probados en los ordinales 6 a 11 acreditan la comisión de faltas graves reiteradas. No obstante, hay que recordar que conforme al art. 60 ET dispone que respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses. En el caso de autos, no nos hallamos ante faltas ocultadas, ni precisadas de una investigación previa ( SSTS 19 septiembre 2011, Rec 4572/2010), sino cabalmente conocidas en todo su alcance por la empresa en el momento de su comisión y, por tanto, las anteriores a 20 días naturales antes del despido no pueden tenerse en cuenta a efectos de la reiteración que exige el art. 49b 8) del Convenio, pues estarían prescritas y no fueron sancionadas en su momento. De lo contrario, por la interpretación extensiva del concepto de reincidencia que contiene el tipo infractor del Convenio, se daría pábulo a la apreciación de una falta muy grave, por hechos cometidos y no sancionados mucho después de la prescripción de tales infracciones, lo que atentaría contra el principio de seguridad jurídica, y pondría en serios apuros la exigencia de tipicidad y de interpretación estricta de las normas sancionadoras.



**SEXTO.-** Como siguiente motivo de censura jurídica el recurrente denuncia la infracción del art.55 ET porque la carta de despido es concreta y suficiente en cuanto al relato de los hechos imputados. El motivo ha de ser desestimado, pues en el FJ 5ª de la resolución recurrida sólo se hace referencia a las 3 primeras páginas de la carta, cuya lectura basta para coincidir con la resolución recurrida en que se contienen generalidades como el historial de la trabajadora y sus funciones, sin hallarse imputación concreta de hechos sancionables hasta más adelante.

En su conjunto, la resolución recurrida no tacha la carta de insuficiente, sino que se limita a comentar dicha insuficiencia de una sola parte de la misma, entrando a analizar las imputaciones concretas que en la misma se efectúan, por lo que no puede apreciarse la infracción denunciada.

**SÉPTIMO.-** En relación a las costas, conforme al art.235 LRJS procede su imposición a la recurrente, sin que los honorarios del letrado de la impugnante puedan superar los 300 euros.

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

## FALLAMOS

DESESTIMAR íntegramente el recurso de suplicación interpuesto por LIDL SUPERMERCADOS S.A.U, frente a la sentencia nº 64/2018, dictada por el Juzgado de lo Social Nº1 de Granollers en los autos 430/2017, en fecha 26 de marzo de 2018 que confirmamos en su integridad.

CONDENAR en costas a LIDL SUPERMERCADOS S.A.U, sin que los honorarios de la Letrada de la impugnante puedan superar los 300 euros.

CONDENAR a la pérdida de las consignaciones efectuadas por la recurrente, dándoseles el destino que corresponda cuando la sentencia sea firme.

Si el recurrente ha asegurado el importe de la condena se ordena mantener los aseguramientos prestados hasta que el condenado cumpla la sentencia o hasta que en cumplimiento de la sentencia resuelva la realización de dichos aseguramientos.

CONDENAR al recurrente a la pérdida del depósito necesario para recurrir, lo que se realizará cuando la sentencia sea firme.

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 Nº 0965 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 Nº 0965 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ