



Roj: **STSJ CLM 2542/2025 - ECLI:ES:TSJCLM:2025:2542**

Id Cendoj: **02003340022025100747**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **2**

Fecha: **13/11/2025**

Nº de Recurso: **1499/2025**

Nº de Resolución: **1640/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ETHEL HONRUBIA GOMEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

ALBACETE

SENTENCIA: 01640/2025

-

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) PLANTA 3ª - ALBACETE

Tfno:967596714

Fax:967596569

Correo electrónico:TSJ.SOCIAL.ALBACETE@JUSTICIA.ES

NIG:13034 44 4 2024 0002545

Equipo/usuario: 3

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPLICACION 0001499 /2025

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000844 /2024

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ña Isidora

ABOGADO/A:VICENTE MARTIN MARTINEZ DE PABLOS

RECURRIDO/S D/ña:MERCADONA SA SUPERMERCADOS

ABOGADO/A:RAFAEL TORRES GARCIA

Magistrada Ponente:Dª. ETHEL HONRUBIA GÓMEZ

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

D. JOSE MONTIEL GONZALEZ

Dª. MARÍA ISABEL SERRANO NIETO

Dª. ETHEL HONRUBIA GÓMEZ

En Albacete, a trece de noviembre de dos mil veinticinco.

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por los/las Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as anteriormente citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente

- SENTENCIA N° 1640/2025 -

En el **RECURSO DE SUPPLICACION número 1499/25**, sobre despido, formalizado por la representación de Dña. Isidora contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Ciudad Real en los autos número 844/24, siendo recurrido MERCADONA S.A. SUPERMERCADOS; y en el que ha actuado como Magistrada-Ponente D^a. ETHEL HONRUBIA GÓMEZ, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 20/06/25 se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Social número 1 de Ciudad Real en los autos número 291/25, cuya parte dispositiva establece:

«DEBO DESESTIMAR Y DESESTIMO LA DEMANDA interpuesta por DÑA. Isidora , asistido del Letrado Sr. MARTINEZ DE PABLO, contra la entidad MERCADONA S.A. SUPERMERCADOS, asistido del Letrado Sr. TORRES GARCIA, declarando la procedencia del despido realizado por parte demandada en fecha 27 de julio de 2024, y declarando extinguida la relación laboral a la fecha del despido, con absolución de la empresa.»

SEGUNDO.-En dicha Sentencia se establecen los siguientes Hechos Probados:

«PRIMERO. - La demandante ha venido prestando sus servicios para la mercantil demandada desde el día 1 de marzo de 1994, con la categoría profesional de Gerente A con una remuneración de 2101,80 euros mensuales.

El centro de trabajo [REDACTED] Ciudad Real.

SEGUNDO. - El Convenio Colectivo aplicable es el Convenio Colectivo de Mercadona, S.A.

TERCERO. - Con fecha de 27 de julio de 2024, la mercantil demandada notificó a la trabajadora carta de despido disciplinario, obrante a los autos como documento nº 2 del ramo de prueba de la parte actora, cuyo contenido íntegro se da por reproducido, con el siguiente tenor:

"Con fecha de 7 de junio de 2024 a usted se le hace entrega de un acta por la que se le sanciona y realiza amonestación escrita por una falta muy grave ocurrida el día 22 de mayo de 2024, concretamente por haber incurrido en malos tratos de palabras y falta grave de respeto. Con dicha amonestación se esperaba que los hechos mencionados en el acta no volvieran a ocurrir, no obstante no sólo no cesaron, sino que su actitud se vio agravada por los hechos que serán expuestos en esta carta de despido, y por ende, incurriendo usted en reincidencia en los incumplimientos tipificados como falta grave conforme con la normativa aplicable.

Que, en dicha reunión del día 7 de junio de 2024, ocurrida a las 14.00 horas, su Coordinador de Planta junto con Evaristo . y Maximo , se reúne con usted para hacerle entrega de esta sanción mencionada en el párrafo anterior por los hechos graves cometidos por ud.

Durante esta reunión con usted, en lugar de ponerle solución a su actitud e incumplimiento, usted reitera los insultos a sus compañeros en presencia de su coordinador Maximo ., y Carmelo , negando haber llamado "hijo de puta" a unos de sus compañeros, pero admitiendo y reafirmando el resto de los hechos reflejados en la sanción.

Para más inri, en este momento usted nuevamente falta al respeto a sus compañeros llamándolos "malos compañeros".

No contesta con la actuación expuesta, este mismo día, aproximadamente a las 15.10 horas ud. se dirige a la puerta del servicio a domicilio y llama e increpa a Balbino ., culpándolo de la sanción recibida, y reiterando su incumplimiento de actuar con malos tratos de palabras y falta grave de respeto, procediendo en tal sentido a llamarle "tonto", toda ello en tono elevado y despectivo.

Su compañero, Balbino ., le pide amablemente que no le falte al respecto y que, en cualquier caso, informaría al Coordinador de Planta de lo sucedido y su actitud.

La situación provocada por su arrebató y mala actuación, y formas, general tal alboroto y mala imagen que hizo necesario que sus compañeros Isaac ., y Olegario ., quienes ya habían terminado su turno de trabajo, se acercaran a la puerta del servicio a domicilio para pedirle, por favor, que bajara el tono y cesara en su actuación, ya que los clientes que allí se encontraban, estaban escuchándolo todo y recibiendo una imagen nefasta por parte del personal de la empresa que afecta directamente a la misma.

Haciendo total caso omiso de las peticiones de sus compañeros, y persistiendo en el incumplimiento de sus responsabilidades, tan solo a media hora más tarde, a las 15.40 horas, ud vuelve a acudir al lugar donde se encuentra su compañero Balbino . quien en ese momento esta cumpliendo con sus funciones, reponiendo

paletizado en el pasillo de la leche, y, nuevamente, lo increpa de malas formas y gritando, acusándolo sin fundamento alguno de ser el responsable de la sanción del 22 de mayo.

Su compañero Balbino . le reitera su falta de culpabilidad y le comunica que acudirá a hablar con el Coordinador de Planta, pues usted le estaba incordiando continuamente e imposibilitando con su actitud a que ejerciera su trabajo correctamente.

Como ya se le ha advertido por todos los medios oportunos y que dispone esta parte, este tipo de actitudes están totalmente prohibidas por la Empresa y suponen un incumplimiento total de sus obligaciones contractuales y no casa con la política empresarial en cuanto al comportamiento que se espera de sus trabajadores y que ud conoce sobradamente por todas las instrucciones y formaciones que ha recibido en tal sentido, y más aún por su veteranía en la Empresa.

Los insultos y el comportamiento disruptivo generan un ambiente de trabajo hostil y tenso, afectando negativamente a la moral y a la productividad del equipo y por ende, afectando negativamente a la moral y a la productividad del equipo y por ende, afectando de manera directa a la organización empresarial.

Que el día 26 de junio de 2024 ud tiene asignado por Modelo Organización Tiendas las tareas de cajas, función que ud. conoce sobradamente, gracias al método del cajero que se aplica para dicha tarea.

Pues bien, aproximadamente a las 10.40 horas ud llama Gerente Organizador Olegario . para que acuda a su caja.

En ese momento Olegario . no está disponible, por lo que ud acude su Coordinador de Planta y le informa que un cliente se ha ido sin pagar la compra porque la tarjeta de débito fue denegada.

Su Coordinador de Planta le indica que, siguiendo el método adecuado, que reiteramos, ud conocer con creces, y atendiendo correctamente al cliente, esta situación no debería ocurrir, a lo que ud responde exculpándose y responsabilizando los hechos a un mal funcionamiento de la tarjeta bancaria del cliente.

Alrededor de las 11.00 horas en presencia de Olegario , y Sergio , su coordinador de Planta, aun sabiendo que ud conoce a la perfección el método, le explica nuevamente el procedimiento a seguir cuando una tarjeta es denegada, con el objetivo de que usted no vuelva a incurrir en el mismo error.

Sin reconocer que ha incurrido en un error de actuación por su parte, se justifica explicando que dejó su puesto de trabajo, y por ende la caja sola, y sin supervisión, para ir en búsqueda del cliente, llegando incluso a salir a la calle abandonando el recinto.

Como ud sabe también por método, usted no debe abandonar la caja ya que dicho incumplimiento que supone dejarla sin vigilancia alguna supone un alto riesgo que puede conllevar posibles robos, lo que podría resultar en grandes pérdidas económicas para la empresa.

A continuación, su Coordinador de Planta pregunta a Olegario . en su presencia y en la de EN, sobre el procedimiento correcto en estas situaciones, Olegario . responde que se debe seguir el método adecuadamente, atendiendo al cliente y procediendo con el cobro, para prevenir lo que se conoce "regalos por caja".

Ud, aun conociendo el método y su incumplimiento expresa su disconformidad amenazando con irse a casa, y, a continuación, abonando su puesto de trabajo y dirigiéndose al vestuario.

Después de abandonar su puesto y pasar aproximadamente 25 minutos en el vestuario, le encuentra su compañera Isidora . sentada y sin ejercer ninguna de las tareas que le correspondía en ese momento.

En ese momento, ud le informa a Isidora . que había decidido finalmente no abandonar su puesto de trabajo para irse a casa, tal como había amenazado previamente.

Como ud sabe sobradamente, dejar el puesto de trabajo sin autorización de su superior jerárquico ocasiona la interrupción de las operaciones normales afectando a la eficiencia del equipo y el servicio al cliente, lo que se traduce en un perjuicio directo para la Compañía.

Posteriormente, a las 11.40, ud se presenta nuevamente en la oficina para hablar con su Coordinador de Planta el cual se encontraba junto con Olegario ., explicando una serie de métodos.

Otra vez, sin mostrar ninguna corrección en su Coordinador de Planta el traslado a otra tienda y no contenta con mantenerse le informa que ha recibido quejas de cajas sobre su desempeño, hecho que ud reproche informando que realiza su trabajo correctamente.

Sin embargo, el Coordinador le señala y recuerda que permitió que un cliente se marchara sin pagar, ante esto, en lugar de abordar el asunto asumiendo que su conducta no es conforme al método que conoce y debería haber seguido, ud insiste en la actitud de exculparse de cualquier responsabilidad.

Que además de todo lo expuesto, pudimos corroborar con su compañera Sergio ., quien estuvo presente personalmente en los hechos ocurridos el 26 de junio, que momento previo al hecho que se le imputa, ud abandona la caja donde presentaba sus servicios para saludar a un cliente que estaba en la fila, momento en el que ocurre los hechos que le imputa.

Tras volver a la caja reconoce ud a su compañera que debido a su incumplimiento la clienta se marcha de la tienda sin pasar la tarjeta bancaria, momento en el que, como ya se ha manifestado, abandona otra vez su puesto para ir en su búsqueda sin éxito.

Siendo consciente de su incumplimiento cuando su Coordinador de Planta le exige las explicaciones oportunas, de manera dolosa y faltando a la verdad, le comunica que la clienta "había pasado su tarjeta pero había salido como denegada", e intentando justificarse achacando un error de contactless en la TPV, que para el caso de que fuera cierto, el cobro se puede llevar a cabo introduciendo la tarjeta en el dispositivo por lo que podemos entrar a justificar el impago del cliente y su incumplimiento en tal sentido.

Su compañera coincide con que su actitud en todo momento ha sido de prepotencia y amenazante, incluso instando a la empresa a que procediera a su despido expresando en viva voz, y a los clientes que su puesto de trabajo no le importa, lo que hace entender a esta parte que su actitud desde el primer momento ha sido dolorosa con una total mala fe y buscando forzar un despido por parte de la empresa con un ánimo lucrativo.

Todo lo anteriormente expuesto, evidencia una significativa violación de la normativa de la Empresa, la cual ud conocía y estaba obligada a cumplir.

Esta conducta no sólo implica un incumplimiento directo de las políticas y procedimientos establecidos, sino que también constituye una grave transgresión de la buena fe contractual, principio fundamental en cualquier relación laboral."

Conforme con el documento nº 5 del ramo de prueba de la parte demandada, el despido fue comunicado el día 27 de julio de 2024.

CUARTO. - Conforme con el documento nº 11 del ramo de prueba de la parte demandante, y documento nº 4 del ramo de prueba de la parte actora, por la demandante se interpuso denuncia de fecha 13 de septiembre de 2024, contra la mercantil demandada, y contra DON Fausto , coordinador de Planta por un delito contra la integridad moral, un delito continuado de coacciones y un delito continuado de lesiones psíquicas.

Conforme con el documento nº 5 del ramo de prueba de la parte actora, con fecha 11 de octubre de 2024, se dictó auto de incoación de diligencias previas, que dieron lugar a las Diligencias Previas nº 578/2024 por la presunta comisión de un delito de acoso laboral.

Conforme con el documento nº 12 del ramo de prueba de la parte demandada, con fecha de 21 de noviembre de 2024, se dictó auto de sobreseimiento en el las Diligencias Previas nº 578/2024.

QUINTO. - Conforme con el documento nº 4 del ramo de prueba de la parte demandada, cuyo contenido se da por reproducido, con fecha de 7 de mayo de 2024, se comunicó a la trabajadora la sanción de amonestación por una falta muy grave, consignándose como hechos:

"El día 22 de mayo de 2024 ud no cumple con su horario de merienda y realiza compras en horario de trabajo, sabiendo que es una práctica totalmente prohibida por su Coordinador de Planta, tal y como se lo recordó el Moises , indicándole además de su Superior sería consciente de este incumplimiento de normas.

A las 21.25 horas ud se cierra la caja se dirige al vestuario y, una vez fuera grita e insulta a Moises ., desde el mural de los congelados, usando los términos "tartaja, hijo de puta, pelota", este comportamiento es presenciado por sus compañeros de turno.

A mayor abundamiento, cuando sus compañeros Pedro Jesús ., Maximo ., y Aquilino ., estaban realizando la tarea de reposición de yogures ud les recrimina y dice "me parece muy fuerte que estando el Coordinador de Planta se haya enterado de que he comprado fuera de horario".

Además, añadió "sois todos unos sinvergüenzas."

A continuación, ud se va por puerta almacén llevándose su compra sin mostrar el ticket al responsable del turno.

El día siguiente, a las 13.40 horas su coordinador habla con ud en presencia de Evaristo . El coordinador le pregunta por el incidente y el motivo por el que ud se sale de la tienda con la compra y sin mostrar el ticket.

Ud reprocha a su coordinador que en lugar de estar pendiente de su trabajo, y de lo que hace, que esté atento a los demás, que son todos unos "perros".

En este momento, su Coordinar y Carmelo . le recriminan que en la tienda son todos personas y que, además, son todos muy trabajadores."

SEXTO. - Conforme con el documento nº 9, con fecha de 5 de febrero de 2025, se emitió certificado, cuyo contenido se da por reproducido, y conforme con el cual la demandante esta formada en las secciones de Prevención de Riesgos Laborales, Habilidades para facturar y cobrar; calidad total; formación Seguridad Alimentaria; reposición, pescadería, y limpieza.

Y conforme con el documento nº 10, la trabajadora recibió formación en materia de cajas.

SEPTIMO. - La demandante no ostenta ni ha ostentado la condición de representante de los trabajadores.

OCTAVO. - Existió intento de conciliación con el resultado de intentado sin avenencia.»

TERCERO.-Contra dicha Sentencia se formalizó Recurso de Suplicación, en tiempo y forma, por la representación de DÑA. Isidora , el cual fue impugnado de contrario, elevándose los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, en la que, una vez tuvieron entrada, se dictaron las correspondientes y subsiguientes resoluciones para su tramitación en forma; poniéndose en su momento a disposición del Magistrado Ponente para su examen y resolución.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Se interpone recurso de suplicación por la representación procesal de Dª Isidora frente la sentencia de 20 de junio de 2025 del Juzgado de lo Social nº 1 de Ciudad Real por la que se desestimaba la demanda formulaba por aquella frente a MERCADONA S.A. solicitando la nulidad o la improcedencia de su despido. En base a lo anterior, la sentencia declaraba la procedencia del despido.

El recurso, a través del cual se solicita la declaración de improcedencia del despido, se articula a través de un único motivo de revisión jurídica del artículo 193 c) LRJS.

La empresa demandada ha presentado escrito de impugnación.

SEGUNDO.-En concreto se denuncia la infracción de los artículos 3.1 y 55.1 ET, en relación con el artículo 7 del Convenio 158 OIT, en relación con el artículo 40 del Convenio Colectivo de MERCADONA.

En síntesis sostiene que aun cuando la sentencia del Tribunal Supremo de 18/11/2024 que imponía la obligación del trámite de audiencia previa al despido disciplinario es posterior al despido objeto de autos, el artículo 40 del Convenio Colectivo de la empresa ya preveía dicho trámite, el cual, no se ha llevado a cabo.

La cuestión controvertida, por tanto, se centra en determinar si el despido disciplinario de la trabajadora debe ser declarado improcedente por defecto de forma al no haberse tramitado un expediente disciplinario y contradictorio previamente a su imposición y comunicación.

El Tribunal Supremo, en la referida sentencia nº 1250/2024, de 18 de noviembre, recurso 4735/2023, rectificando la doctrina anterior de la Sala IV sobre la materia, vino a establecer que el requisito de audiencia previa en los despidos disciplinarios es una obligación legal de directa aplicación en nuestro ordenamiento jurídico en virtud de lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio 158 OIT, precepto que señala que *"No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad"*.

Esta misma sentencia establece una excepción al requisito de la audiencia previa, excepción que derivaría directamente del propio artículo cuando señala *"a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad"*.

En base a lo anterior, razona que no es posible exigir este requisito a los despidos previos al cambio de doctrina. En concreto señala que *"ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito, cuando expresamente nuestra propia jurisprudencia -con independencia de lo que pudiera decir la doctrina judicial-, venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos desde los años ochenta, y que pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica en la materia que amparaba su modo de proceder, al no tomar en consideración lo que expresamente no se estaba exigiendo entonces y los beneficiados por ello ni tan siquiera venían demandando en vía judicial, permaneciendo dicho criterio pacífico en el tiempo hasta la actualidad que ha vuelto a resurgir y que por vía de la presente resolución y en este momento aquella doctrina se está modificando."*

En base a este razonamiento el Tribunal Supremo valida los despidos acaecidos antes de la publicación de aquella sentencia, los cuales no pueden ser calificados de improcedentes, ni mucho menos de nulos, como consecuencia o efecto de la omisión de la audiencia previa. En concreto indica que *"para los despidos acaecidos antes de que se publicase nuestra STS 1250/2024, aseveramos que no estamos alterando la doctrina en relación con el alcance del cambio de jurisprudencia, estableciendo cánones de irretroactividad, propio de las leyes, sino, simplemente, aplicando la excepción de la propia norma objeto de análisis, que permite valorar la razón por la que el empleador no ha dado audiencia previa al trabajador y que, en estos casos, se encuentra razonablemente justificada en los términos que hemos expuesto"*.

TERCERO.-Sin embargo, cuestión distinta es que dicha previsión ya fuera exigible por estar así prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.

El artículo 40 del Convenio Colectivo de MERCADONA, tras especificar las distintas sanciones que pudiera imponer la empresa en atención a la gravedad de la falta cometida por el trabajador/a, concluye con la siguiente previsión: *"En el caso que la Dirección de la Empresa decida abrir un expediente de investigación previo a la sanción, podrá conceder un permiso retribuido a la persona trabajadora mientras se sustancia dicha investigación"*.

Respecto a la interpretación de los convenios colectivos es doctrina constante de la Sala IV del Tribunal Supremo, como recuerda, entre otras, la sentencia de pleno 717/2019, recurso 78/2018 que, *"atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios:*

La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (artículos 3.1 CC y 1281 CC).

La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (artículos 3.1 y 1285 CC).

La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (artículos 3.1 y 1282 CC).

La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (artículos 3.1, 1281 y 1283 CC).

No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable (STS de 09/04/2002). Y los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el espiguelo (STS de 04/06/2008)".

En el supuesto de autos, el tenor literal de la norma convencional no prevé la tramitación de un expediente en todo caso, pues lo limita *"al caso que la Dirección de la empresa"* lo decida. Es más, no hace mención a un trámite de audiencia previa como tal, sino a un *"expediente de investigación"*.

Y si ponemos en relación este extremo con el resto de clausulado del convenio (aplicando así el criterio de interpretación sistemática), podemos observar que esa posibilidad, la apertura de un *"expediente de investigación"*, está prevista en el artículo 36 del mismo para los supuestos en que pudieran existir indicios de acoso laboral, articulándose un protocolo al respecto que puede dar lugar a dicho expediente.

En suma, no podemos concluir que el Convenio Colectivo de empresa ya previera el trámite de audiencia o expediente previo al despido disciplinario en todo caso. Por tanto, dado que el despido disciplinario que nos ocupa tuvo lugar por carta de 27/07/2024, es decir, en fecha anterior a la STS nº 1250/2024 de 18/11/2024, no cabe exigir dicho requisito, lo que determina la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia.

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

FALLAMOS

DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de D^a Isidora frente la sentencia dictada el 20 de junio de 2025 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Ciudad Real en el procedimiento 844/2024; en consecuencia, confirmamos dicha resolución.

No procede la imposición de costas procesales.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación.



Durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la **Cuenta Corriente número ES55 0049 3569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con sede en Albacete, tiene abierta en la Oficina del BANCO SANTANDER sita en esta ciudad, C/ Marqués de Molíns nº 13, **indicando: 1) Nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, si es posible, el NIF/CIF; 2) Beneficiario: SALA DE LO SOCIAL; y 3) Concepto (la cuenta del expediente): 0044 0000 66 1499 25;** pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de la citada Ley, que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.