



Roj: **STSJ M 2825/2024 - ECLI:ES:TSJM:2024:2825**

Id Cendoj: **28079340012024100243**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/04/2024**

Nº de Recurso: **906/2023**

Nº de Resolución: **341/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE LUIS ASENJO PINILLA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social

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

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34001360

NIG: 28.079.00.4-2022/0116576

Procedimiento Recurso de Suplicación 906/2023

ORIGEN: Juzgado de lo Social nº 21 de Madrid Procedimiento Ordinario 1105/2022

Materia: Reclamación de Cantidad

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

SALA DE LO SOCIAL - SECCIÓN PRIMERA

Recurso número: 906/23

Sentencia número: 341/24

G.

Ilmo. Sr. D. IGNACIO MORENO GONZÁLEZ-ALLER

Ilmo. Sr. D. JOSÉ LUIS ASENJO PINILLA

Ilmo. Sr. D. EMILIO PALOMO BALDA

Ilma. Sra. D^a. ÁNGELA MOSTAJO VEIGA

En la Villa de Madrid, a 12 de abril de 2024, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los/la Ilmos/ a. Sres/a. citados/a, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

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 número 906/23, formalizado por D. Edmundo , contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 21, de los de Madrid, de 31 de julio de 2023, dictada en el procedimiento 1105/2022; seguido a instancia del ahora también RECURRENTE, contra la empresa BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA S.A., sobre reclamación de CANTIDAD, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSÉ LUIS ASENJO PINILLA, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

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 actor ha prestado servicios por cuenta y orden de la empresa demandada con una antigüedad de 1-12-1989, grupo de cotización 1º, grupo profesional 4º y un salario mensual bruto con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias de 64.332,48 € más un bonus anual de una cantidad base de 30.000.

SEGUNDO. - El demandante causó baja voluntaria incentivada el 31.07.2021. como consecuencia de la adscripción voluntaria a una baja incentivada, (docs. 10-14 demandada). La citada extinción se produjo como consecuencia de un ERE pactado entre la empresa y los sindicatos el día 8 de junio de 2021, una vez conoció las condiciones de la extinción de su contrato de trabajo, realizando una simulación con la aplicación puesta a disposición por la empresa para el común conocimiento de los interesados en la desvinculación. De conformidad con el acuerdo, se puso a disposición del actor la cantidad de 245.865,96 euros, bajo la modalidad de una indemnización fraccionada en forma de renta mensual equivalente aun doceavo del 75 % de la retribución fija bruta anual, importe bruto mensual de 4.020,78 euros desde el día siguiente a la fecha de extinción del contrato 1-8- 2021 y hasta la fecha de cumplimiento de los 63 años de edad, además suscripción de un convenio especial con la seguridad social.

TERCERO. - Durante las negociaciones del ERE, tanto en la intranet corporativa como en la información proporcionada por los sindicatos se daba cuenta de los contenidos de las negociaciones, existiendo un canal para resolver dudas.

CUARTO. - El demandante disfrutaba de un bonus target de referencia en función del cumplimiento de objetivos y se abonaba en el mes de febrero siguiente al del ejercicio del devengo. La cesta del devengo del bonus estaba integrada en un 20% por los objetivos del grupo, otro 20% por los objetivos del área y un 60% por el desempeño individual. El desempeño individual se evaluaba normalmente hacia el mes de noviembre y los objetivos del grupo y del área a finales de diciembre.

QUINTO. - Conforme a la política de remuneraciones de BBVA para el año 2021 publicada el 30 de junio de 2021, con efectos de enero de 2021 en su punto 4.4.3 se establece el devengo proporcional de la retribución variable en caso de extinción de la relación laboral para colectivos identificados, salvo en el supuesto de que la extinción sea de carácter voluntario, debiendo permanecer en este último caso en la empresa hasta el 31 de diciembre de cada año.

SEXTO - El demandante siempre ha percibido el bonus anual en el mes de febrero siguiente al ejercicio del devengo, en cantidades variables, siendo que percibió en el año 2019, 29.760 euros y en 2020 18.000 euros.

SEPTIMO. - Los trabajadores adscritos al ERE que completaron el ejercicio 2021 percibieron el bonus, si reunieron el requisito de estar en activo el período de devengo.

OCTAVO. - El acuerdo del expediente de despido colectivo se acordó 2935 las personas afectadas. El total de trabajadores de la empresa demandada que solicitaron la adscripción voluntaria a la extinción fue de 5196, siendo meramente 2935 las personas afectadas por el Acuerdo de 08.06.2021".

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

" Desestimo la demanda formulada por Edmundo en materia de reclamación de cantidad contra BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA SA (BBVA) DEBO ABSOLVER Y ABSUELVO al demandado de los pedimentos en su contra deducidos. "

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 de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera el 30 de octubre de 2023, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se señaló el 10 de abril de 2024, para los actos de votación y fallo.

SÉPTIMO: En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El Sr. Edmundo solicitaba en la demanda origen de las actuaciones en curso y presentada el 23 de noviembre de 2022, que se condenase a la empresa Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A. (BBVA, en adelante), al pago de 20.979,29 euros, incrementados con los intereses producidos, en concepto del bonus imputable al ejercicio 2021.

La sentencia de 31 de julio de 2023 y del Juzgado de referencia, desestimó esa solicitud. Indicaba, básicamente, que no había de abonársele el bonus controvertido, pues el actor fue quien decidió adscribirse de forma voluntaria al ERE, desvinculándose de la empresa de manera no forzosa, así como con pleno conocimiento de las consecuencias económicas de su decisión y, en consecuencia, que tampoco contaba con la evaluación individual de desempeño, ni con los objetivos de grupo y área, vistas las fechas en que se efectuaban.

SEGUNDO.- El primer motivo de Suplicación toma como base el art. 193.b), de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Tiene como objetivo modificar el primer hecho probado. Cita a tal fin los documentos incorporados a los folios 2, 30 a 37, 134 a 140. Solicita que la mención que allí figura como importe de su salario mensual, en realidad ha de ser al considerado como anual.

Se acepta. Atendiendo a la propia demanda -apartado primero-, se constata que es un mero error de transcripción de la Juzgadora. Todo ello sin perjuicio de que se podía haber subsanado acudiendo a la mera aclaración de sentencia, como destaca la empleadora, pero lo cual no es óbice para que igualmente podamos subsanarlo en este trámite. Con todo, sorprende la oposición de esta última pues de permanecer incólume y devenir firme esta resolución, le podrían parar evidentes perjuicios.

TERCERO.- Con idéntico amparo procesal que el que antecede, el ahora afectado es el segundo ordinal del relato fáctico y en orden a alterar sus dos primeros párrafos .

Respecto al primero de ellos menciona los documentos incluidos en el los folios 180, 181 reverso, 182, 189 reverso, 216, 218, 220, 222 a 226. El texto que propugna es el que sigue:

"El demandante causó baja el 31.07.2021 como consecuencia de la adscripción voluntaria a la medida contemplada en el apartado b del Capítulo IV del acuerdo de Despido Colectivo de fecha 8 de junio de 2021".

Mientras que para el segundo toma como referencia el documento incorporado al folio 216. La redacción que promueve es la que a continuación desglosamos:

"La citada extinción se produjo como consecuencia de un ERE pactado entre la empresa y los sindicatos el día 8 de junio de 2021, una vez la empresa le envió la simulación de la indemnización que recibiría por su despido objetivo".

No los asumimos. Nos basamos en que:

Como señala la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) en la sentencia de 6-11-2020, rec. 7/2019, continuadora de otras en sentido similar, para que la denuncia del error en la apreciación de la prueba pueda ser estimada, es necesario que concurren, entre otros, el requisito de que el error debe ser trascendente en orden a alterar el sentido del fallo de la resolución recurrida. Sus dos propuestas deben considerarse que no lo son. Así, del tenor general de la sentencia recurrida se infiere que su extinción contractual se produjo en el marco de un despido colectivo, al igual que el marco negociador que previamente tuvo lugar; todo ello con independencia de las consecuencias jurídicas que puedan obtenerse.

CUARTO.- El último motivo de Suplicación, lo sustenta en el apartado c), del art. 193; nuevamente de la LRJS.

La parte actora estima que la sentencia objeto de Recurso, infringe lo dispuesto en los arts. 1115, 1119 y 1256, del Código Civil; el art. 4.2.f), del Estatuto de los Trabajadores (ET), y el art. 14, de la Constitución.



Defiende que le corresponde el bonus solicitado y en la exacta cuantía reivindicada. Alega que la adscripción voluntaria a un expediente de despido colectivo no es equivalente a una baja voluntaria; que, en cualquier caso, si no se adscribía al mismo podrían llegar a despedirle. Asimismo, sigue diciendo, tenía establecido un "bonus target" anual atendiendo a la valoración que efectuaba su Jefe; que debía considerarse de continua ya que si durante el año no cumplía sus objetivos, así se lo hacía saber con anterioridad; que el no abonarle el mismo supone un enriquecimiento injusto pues hasta la fecha de su cese trabajó y se esforzó al máximo; que ni en el pacto firmado por parte de la empresa con los sindicatos, ni en documento alguno por él suscrito, figura que no percibiría dicho bonus; que es la demandada quien impidió que trabajara hasta el 31 de diciembre de 2021, lo cual aconteció con el resto de trabajadores, con excepción de diez que se lo permitió; que no existe igualdad de partes entre trabajador y empresa; que la jurisprudencia del TS, de la que cita varios ejemplos, avala su teoría. Continúa destacando que ha sufrido una discriminación frente a otro trabajador que en sus mismas circunstancias, se le ha pagado ese bonus; desistiendo luego el BBVA del Recurso de Suplicación en su día formulado

Para centrar el debate desde una perspectiva esencialmente fáctica, destaquemos, brevemente, lo que sigue:

El BBVA decidió iniciar un proceso de despido colectivo por causas económicas, organizativas y productivas, que finalizó con el Acuerdo. Se estableció un ámbito de afectación de 2.935 trabajadores. Se fijó y con carácter preferente, que la adscripción fuera voluntaria. En ese mismo orden de cosas, se relacionaron una serie roles/puestos y que a su vez aparecían identificados en su Anexo I. Igualmente, se reservaba decidir sobre la fecha de finalización del contrato de cada uno de los que pudieran verse involucrados. Ofrecía una indemnización, a cambio.

El actor decidió adscribirse a ese Acuerdo. Cuando lo hizo tenía pleno conocimiento de las condiciones económicas que dicha baja suponía, pues le fue efectuada una simulación personal de la indemnización que cobraría.

La empresa aceptó dicha adscripción y acordó cesarle con efectos de 31 de julio de 2021.

El Sr. Isidro tenía establecido un bonus anual entre sus condiciones retributivas. Se conformaba por tres variables. Un 20% era de objetivo de grupo, mismo porcentaje respecto a los objetivos del área y el restante 60% por desempeño individual. La evaluación individual se efectuaba en noviembre, y los otros dos factores en el siguiente mes de diciembre.

Al momento de su cese, no percibió suma alguna en concepto de bonus.

QUINTO.- Sentadas estas bases, destaquemos que gran parte de la argumentación del BBVA y que a su vez es acogida por la Juzgadora de instancia, gira sobre una afirmación que podemos considerar errónea. Cual es que fue el actor quien decidió extinguir su contrato de trabajo de manera voluntaria. Nos remitimos a lo que figura desglosado en el primer fundamento de derecho de instancia, y que la empleadora reitera en su escrito de impugnación -páginas 9 a12, en líneas generales-

Tal aserto supone desconocer una serie de datos que concurren en este supuesto que han resultado indiscutidos, pues el relato factico ha permanecido inmutable, salvo la corrección introducida en nuestro segundo fundamento de derecho; y, por ende, las normas que son de aplicación este tipo de situaciones. Por cierto, notorias en cuanto a su desarrollo y tramitación en lo que se refiere a empresas con un importante volumen de mano de obra, como también es sabido que es la que nos ocupa.

Bastaría recordar que es el BBVA quien decide unilateralmente proceder a un despido colectivo y con el fin de extinguir el contrato de un numeroso grupo de trabajadores a su cargo - arts. 51 y 52.c), del ET-. Paralelamente de ello hizo partícipe a la Autoridad Laboral, como también es preceptivo. Entiende que posee justificación legal suficiente para ello. A tal efecto despliega casi todo el elenco de aquellas causas que aparecen desglosadas en el num. 1, del primero de los preceptos que acabamos de nominar; únicamente no se sirve de las técnicas. Como tal decide tramitarlo y finaliza con Acuerdo en el periodo de consultas, en consonancia al num. 2, de nuevo del art. 51. No obstante, ese Acuerdo, fue impugnado judicialmente, por supuesto como tal despido colectivo, demanda finalmente desestimada por el TS, en su resolución de 7-9-2022, rec. 104/2022. Finalmente, una vez determinados los trabajadores afectados por el mismo, le comunicó al Sr. Edmundo la extinción contractual y tal como obliga el num. 4.

La voluntariedad manifestada por el actor en orden a su inclusión en el despido colectivo, a la par auspiciada y amparada por el propio Acuerdo obtenido; supuesto común y volvemos a la notoriedad en este tipo de despidos de grandes empresas, no supone una baja voluntaria como quiere identificarse por el BBVA, para luego negar la previa y real decisión extintiva tomada a su instancia de manera exclusiva. No estamos en presencia de un supuesto incardinable en el art. 49.1.d), del ET; sino en el previsto en el apartado i), de ese mismo precepto. La norma distingue ambas situaciones de manera meridiana. Pero es que además, la empleadora hace caso



omiso de que la petición de adscripción no era automática para a su vez incluirle en el despido colectivo, ya que podía rechazar la petición del trabajador que lo solicitase. Asimismo, se reservaba que una vez admitido con carácter definitivo, pues inicialmente era solo provisional, el delimitar la concreta fecha de la extinción del contrato de cada uno de ellos.

Llegados a este momento, recordemos lo que es una consolidada jurisprudencia del TS, expuesta en la resolución de 25-10-2023, rec. 1932/2021 y todas las que en ella se citan, sobre que la extinción con base a un acuerdo colectivo, al que previamente se adhiere el trabajador, permite: *"...concluir que la extinción de su contrato de trabajo no fue voluntaria..."*

Es cierto, que el montante indemnizatorio puede considerarse de elevada cuantía También lo es la publicidad que el BBVA previamente le dio. Sin embargo, no altera en nada lo que acabamos de resaltar respecto a que es la ahora impugnante quien toma la decisión de extinguir una serie de contratos de trabajo. Con obligación correlativa de abonar una indemnización a los afectados - art. 53.1.b), del ET-. Norma que a su vez establece un mínimo cuantitativo, pero no un máximo. Son los negociadores los que están habilitados para su determinación y fruto de ello es el contenido del Acuerdo tantas veces mencionado; que ahora resaltamos sobre esta específica materia. Por tanto, esta circunstancia no nos hace olvidar que el actor es un mero sujeto pasivo de esa decisión, junto con otros 2.934 trabajadores.

Pero es que de seguirse la tesis de la empresa hasta sus últimas consecuencias, éstas podrían ser ciertamente drásticas tanto para la empresa, como para el actor. Dicha voluntariedad excluiría de manera inmediata el acceso a las prestaciones por desempleo del Sr. Edmundo , y sin perjuicio de otras futuras, por ejemplo, la inaplicación de lo previsto en el art. 207.1.d).1ª, del TRGSS. Las cuales, asimismo, habría obtenido de manera indebida y en connivencia con su empleadora; con todo esto último igualmente conlleva. Recordemos a tal fin los arts. 267.2 y 295.1, del TRGSS y el art. 23.1.c), del Real Decreto Legislativo 5/2000, donde se califica de falta muy grave.

No es pues trasvasable a este caso aquella jurisprudencia invocada por la empleadora - TS, sentencia de 22-10-2020-, que excluyen o así lo interpreta, el pago del bonus en aquellos supuestos en los que el involucrado haya causado baja voluntaria con anterioridad a la fecha de finalización del periodo de devengo. Sí, por el contrario, aquella otra que ampara su percepción cuando el cese del trabajador no puede imputársele. So pena de dejar el cumplimiento de lo contratado al arbitrio de uno de ellos, aquí el BBVA, y, a la par, un enriquecimiento injusto para el empresario, pese a la ejecución de una mayor calidad o cantidad de trabajo durante un determinado periodo, pero sin retribuirlo -TS, resolución de 5-4-2022, rec 151/2021-. En ese mismo orden de cosas y tal como refiere el quinto ordinal del relato fáctico, las propias normas que regulan la remuneración del bonus en el ejercicio controvertido, prevén su devengo proporcional salvo que la extinción del contrato sea voluntaria; voluntariedad que, reiteramos una vez más, no concurre en este supuesto.

SEXTO.- Siguiendo con nuestro argumentario, destaquemos ahora lo que sigue:

No es objeto de debate que el cese del actor se produjo con anterioridad a que finalizara el periodo de devengo del bonus, 31 de julio frente al 31 de diciembre de 2021.

Tampoco que la evaluación para devengarlos no se efectuó por razones temporales, pues la empresa la iniciaba en noviembre para culminarla en diciembre.

El Acuerdo en su día firmado no excluyó la percepción del bonus. Nada decía al respecto. Aquellos trabajadores que adscritos también al mismo, vieron extinguidos sus contratos de trabajo con posterioridad al 31 de diciembre, se les pagó el susodicho bono en su integridad y porqué así lo decidió la empresa, recordemos.

Ninguno de esos datos es suficiente para impedir el devengo del bonus. A tal fin hemos de incidir en una idea ya expuesta en el fundamento de derecho que precede. Cual es que si el en su día demandante no completó laboralmente la totalidad del ejercicio 2021. fue por causas imputables al BBVA, que decidió extinguir su contrato con anterioridad. A lo que unimos que estaba previsto el devengo proporcional del bonus para el supuesto de ceses no voluntarios.

SÉPTIMO.- Como quiera que las divergencias sobre esta cuestión no son novedosas, vemos conveniente recordar la sentencia del TSJ, del País Vasco, de 24-10-2023, rec. 1739/2023. Argumentó entonces e igualmente para rechazar la petición empresarial, que:

"...la empresa se atribuye la facultad de prescindir de un elemento como es la participación del trabajador en la producción de la empresa; de otro lado, es la misma empresa la que objetiva ser contraria a sus actos previos, y ello lo acredita porque si, por un lado, manifiesta que el contrato se ha extinguido voluntariamente por el trabajador, por un acuerdo entre partes; de otro, se ha instrumentalizado un cese basado en un proceso de despido colectivo en el que, para mayor seguridad tanto de los trabajadores como de la empresa, ha existido un



procedimiento adecuado. La doctrina de los actos propios es también aplicable dentro del contrato de trabajo y significa la necesaria participación de los principios de buena fe y seguridad en él (STS 30-9-2013, Rec. 97/12), y más concretamente el principio de que nadie puede ir contra sus actos propios, y en este caso si la empresa ha instrumentalizado una extinción, no puede manifestar, posteriormente, que realmente estábamos ante un fraude como es un convenio de extinción al margen del despido colectivo. Éste, tal y como indica la sentencia recurrida responde a los intereses empresariales y no al del demandante, pues nada nos consta con anterioridad al despido que indique su voluntad de separarse de la relación laboral...". Añadiendo que: "...si la empresa deniega el bonus se deben probar por las que el mismo no corresponde (STS 28-6-2022, Rec. 610/19), y nada de ello se aporta en nuestro caso en orden a la falta de evaluación de la actividad del trabajador. Si no se ha realizado es deficiencia empresarial, y si se ha realizado y es negativa, debía acreditarse..."

Criterio el que acabamos de establecer que igualmente confluye con el establecido por esta Sala, en sus sentencias de 14-12-2023, rec. 510/2023 y de 1-3-2024, rec. 773/23.

OCTAVO.- Un último apunte. La suma solicitada no es puesta en cuestión desde una perspectiva exclusivamente cuantitativa por parte de la empresa. Luego ha de aceptarse en su integridad.

Asimismo, ha de incrementarse con el interés por mora solicitado y en consonancia a lo establecido en el art. 29.3, del ET.

NOVENO.- La estimación del Recurso carece de incidencia desde la perspectiva del pago de las costas que hayan podido generarse en la presente instancia; en cuanto que no serán exigibles a ninguno de los litigantes.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que estimamos el Recurso de Suplicación formulado por D. Edmundo , contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 21, de los de Madrid, de 31 de julio de 2023, dictada en el procedimiento 1105/2022; la cual debemos también revocar, y condenamos a la empresa Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A., a que le abone la suma de 20.979,29 euros, incrementados con los intereses correspondientes, en concepto de "bonus" anual imputable al ejercicio 2021. Sin costas.

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 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220, 221 y 230 de la LRJS.

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826-0000-00- 0906-23 que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos 35, Madrid, 28010 de Madrid,

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco de Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. 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. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2826- 0000-00- 0906-23.



Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, 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.

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 tutela 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDO