

NIG: 28.079.00.4-2021/0071630

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 13. REFUERZO MADRID

Procedimiento: 797/2021

Materia: Despido.

SENTENCIA 175/2022

En la Villa de Madrid, a dieciocho de mayo de dos mil veintidós.

Vistos por Dña. María del Pilar García de Zúñiga Marrero, Magistrada- Juez adscrita como refuerzo del Juzgado de lo Social nº 13 de esta capital, los presentes autos N° 797/2021, sobre procedimiento por **Despido**, seguidos entre , como demandante, asistido en el procedimiento por el Letrado Sr. Herchhoren Alcolea, y, como parte demandada, la empresa DOCENCIA Y FORMACION TRAINING, S.L., asistida por la Letrada Sra. Nieva Fernández.

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.- Con fecha 13.07.2021 se presentó demanda que, previo turno de reparto, tuvo entrada en este Juzgado el siguiente día 20, admitiéndose a trámite mediante posterior Decreto de fecha 29.10.2021, y convocándose a las partes para la celebración de los preceptivos actos de conciliación y juicio el siguiente día 11.01.2022, celebrándose finalmente el 15.02.2022.

En la mencionada fecha, comparecieron las partes con la defensa y representación indicadas. La defensa del actor se ratificó en el contenido y suplico de su demanda, a lo que se opuso la empresa demandada, y tras aportar los medios de prueba que consideraron pertinentes para su buen fin, solicitaron que se dictase una sentencia estimatoria de sus pretensiones, quedando los autos pendientes de dicha resolución.

Tras la práctica de la prueba en el acto de la Vista y por considerarse necesario para el dictado de la sentencia definitiva en el presente proceso, por providencia de fecha 23.02.2022 se acordó como DILIGENCIA FINAL requerir a la empresa la aportación del VILEM, con el resultado que obra en autos.

HECHOS PROBADOS



1. - El demandante, ha prestado servicios para la empresa DOCENCIA Y FORMACION TRAINING, S.L. con antigüedad de 28.01.2020, categoría profesional de “Profesor Titular” y percibiendo un salario bruto mensual de 1.643,71 euros, con parte proporcional de pagas extraordinarias.

2.- La relación laboral se instrumentalizó a través de un contrato de trabajo de duración determinada por obra o servicio para la impartición del CURSO denominado (SSCG0209) MEDIACION COMUNITARIA Código 18/6105 perteneciente al plan de Formación de la COMUNIDAD DE MADRID DIRIGDO PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES DESEMPLEADOS, con fecha de inicio 28/01/2020 y fecha de fin 11/05/2020, con 340 horas totales. (Anexo vinculante al contrato laboral formado por ambas partes el 28/01/2020 aportado como doc. 5 del ramo de prueba del trabajador, en relación con el doc. 5 de la parte demandada).

3. - Debido a la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, La comunidad de Madrid aprobó la suspensión la actividad docente presencial en todos los niveles educativos desde el día 11.03.2020 y el 30.06.2020 (folios 17 a 19).

4.- El día 10.03.2020 la empresa envía un correo electrónico con el siguiente tenor literal:

“Buenas tardes,

Como sabéis en el día de ayer la Presidenta de la Comunidad de Madrid, mediante una rueda de prensa comunicó la suspensión de la actividad docente en todos los niveles educativos.

Desde el grupo de Enseñanzas Modernas y ante la situación que estamos viviendo, queremos comunicaros la suspensión temporal de la actividad docente en todos nuestros centros, contención del virus y a la conciliación familiar dada la situación.

Por este motivo a partir de mañana, 11 de marzo, se suspenden todos los cursos hasta nueva orden.

Os mantendremos informados de todas las novedades que se vayan comunicando por parte de las autoridades sanitarias.

Es importante mantenerse en un estado de alerta, pero no de alarma.

Sin otro particular, recibid un cordial saludo”.

(Doc. 6 del ramo de prueba del actor y doc. 4 de la parte demandada).

5.- El día 19.03.2020 el actor envió un correo electrónico a la empresa en el que solicitaba que se le aclare su situación laboral y que en su caso se le enviara “*todos los papeles formales en caso de baja laboral*”.

La empresa respondió el día 24.03.2020 con un correo electrónico en el que le adjuntaba la liquidación del mes de marzo.

(Doc. 7 del ramo de prueba del actor).

6.- La representación letrada del actor envió a la empresa un correo electrónico a la empresa el mismo día 24.03.2020 en el que acusaba recibo del certificado de empresa, nómina y documento de resolución del contrato de trabajo, expresando su NO CONFORMIDAD, por los motivos alegados en dicha comunicación, obrantes al folio 66 de las actuaciones, y que se dan por reproducido.

7.- La empresa dio de baja al trabajador el SS con fecha de extinción 11.03.2020 y consignando como causa “Fin de contrato temporal” (certificado de empresa aportado junto con la demanda, y folio 96 de las actuaciones).

8.- A fecha de la extinción laboral la empresa contaba con 22 trabajadores. La plantilla de la empresa se integraba por personal de estructura y el resto por el personal docente (entre los que se encontraba el actor) que estaba principalmente contratado a través



de contratos temporales por obra o servicio o fijo discontinuo. A raíz de la suspensión de la actividad docente decretada por la Comunidad de Madrid como medidas de contener la situación de crisis sanitaria generada por el coronavirus, la empresa incorporó a ERTE al personal de carácter estructural (unos cinco trabajadores aproximadamente) y extinguió los contratos temporales del resto del personal docente por fin de obra (interrogatorio del representante legal de la empresa, testifical de - responsable de RR.HH.- , en relación con el Vilem de la empresa aportado como Diligencia Final).

9.- El actor presentó papeleta de conciliación ante el SMAC de Guadalajara el 27.03.2020. El acto de conciliación tuvo lugar el día 08.06.2020 con resultado “Sin Efecto” (doc. 1 y 2 del actor; doc. 1 de la parte demandada).

10.- Con fecha 05.07.2020 se presentó demanda en materia de despido que recayó en el Juzgado de lo Social nº 1 de Guadalajara. Por auto de fecha 26.02.2021 se declara la incompetencia territorial, pudiendo la parte actora ejercitar su pretensión ante los Juzgados de lo Social de Madrid, el cual fue notificado con fecha 11.07.2021 (doc. 3 y 4 del actor).

11.- Con fecha 13.07.2021 se presenta demanda ante el Decanato de los Juzgados de lo Social de Madrid.

12.- El demandante no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Los anteriores hechos aparecen acreditados en el procedimiento a partir de los documentos que se han ido reseñando en el ordinal respectivo y que, valorados en su conjunto y con arreglo a las normas de la sana crítica, surten plena eficacia probatoria.

SEGUNDO. – Ejercita la parte actora una acción de despido ante la comunicación que la empresa le dirigió con fecha 24.03.2020 por medio de correo electrónico en la que, con fundamento en la suspensión temporal de la actividad lectiva decretada por la Comunidad de Madrid, procedía a prescindir de la relación laboral por “fin de obra”. Como pretensión principal el demandante solicita la nulidad del despido, argumentando, por una parte, que se han excedido los límites contemplados en el artículo 51.1.c) ET para el despido colectivo sin haberse respetado las formalidades y trámites establecidos al efecto, y subsidiariamente la improcedencia alegando, que la decisión extintiva se adoptó sin respetar los requisitos de fondo y de forma establecidos en el artículo 55 ET

Frente a dicha pretensión se opone la parte demandada alegando que no existe un despido sino la válida terminación del contrato de trabajo por haber finalizado la obra o servicio que constituía su objeto, y que en este caso tuvo lugar el día 11.03.2020 con la medida adoptada por la Comunidad de Madrid de suspensión de la actividad docente ante la situación de crisis sanitaria originada por el coronavirus COVID-19. Aduce también que la acción estaría caducada porque entendiéndose producida la extinción de la relación laboral el 11.03.2020 e interpuesta la papeleta de conciliación ante el SMAC el 27.03.2020, el acto de conciliación no se celebró hasta el 08.06.2020, por lo que el plazo para la presentación de la demanda habría finalizado el 02.07.2020, de manera que cuando la demanda se presentó ante los Juzgados de lo Social de Guadalajara el 05.07.2020, la acción de despido estaría caducada.

TERCERO.- Caducidad:



En primer lugar, alegó la demandada caducidad de la acción de despido, por entender que había transcurrido el plazo de 20 días hábiles que prevé el art. 59 ET, habida cuenta que el actor presentó la papeleta de conciliación ante el SMAC en fecha 27.03.2020, por lo que descontada el periodo de suspensión de los plazos de prescripción y caducidad decretada por la normativa Covid-19 generada durante el estado de alarma entre el 14.03.2020 y el 05.06.2020, teniendo en cuenta que el acto de conciliación tuvo lugar el 05.07.2020, cuando se presentó ante los Juzgados de lo Social de Guadalajara el 05.07.2020, la acción de despido estaría caducada. Parte para ello la empresa de que el *dies a quo* debe comenzar a correr desde el 11.03.2020, que es cuando sitúa el hecho del despido, entendiendo que el actor ya conocía que su contrato quedaba extinguido a esa fecha con ocasión de un correo electrónico que se le remitió el día 10.03.2020 informando de la decisión de la Comunidad de Madrid de paralización de la actividad educativa

Ocurre que en el caso de autos que la Comunidad de Madrid acordó la suspensión de la actividad docente en todos los niveles educativos a partir del 11.03.2020 como medida de prevención y control para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. La empresa procedió a dar de baja al trabajador en el sistema de Seguridad Social con fecha 11.03.2020 por “fin de contrato temporal”, pero no consta ninguna comunicación de la empresa dirigida al trabajador en el que le comunique que va poner fin a su relación laboral con esa misma fecha. Y es que, el correo electrónico que la empresa le remite el día 10.03.2020 no puede ser interpretado como una comunicación extintiva de su relación laboral. En él lo que la empresa le habla es de la “*suspensión temporal de la actividad docente en nuestros centros*” pero no de que se vaya a poner fin a su contrato temporal que, en principio, se encontraba vigente entre las partes. En el mismo correo electrónico la empresa demandada manifestaba “*Por este motivo, a partir de mañana, 11 de marzo, se suspende todos los cursos hasta nueva orden*”. En este correo electrónico en ningún caso puede inferirse sin ningún género de dudas que la demandada estuviera comunicándole al actor su despido, más bien lo que sugiere es que la relación laboral se mantiene vigente estando condicionada la reanudación de la actividad educativa en función de la evolución de la situación epidemiológica que en ese momento atravesaba nuestro país.

De acuerdo con el art. art. 59.3 ET y 103.1 LRJS, y según reiterada jurisprudencia de nuestro TS, el *dies a quo* respecto al despido se corresponde con el día siguiente a aquél en que se hubiera producido. Sin embargo, en el despido tácito el plazo de caducidad de la acción empieza a computarse desde el momento que apunten las circunstancias acreditativas de la voluntad empresarial de ruptura de la relación laboral (STS de 2 de diciembre de 1989, Fundamento de Derecho Segundo) y ello porque en estos casos se concluye que hay despido de las circunstancias concurrentes, pero no acostumbra a existir ninguna notificación empresarial. Por ello, corresponde la carga de la prueba a la empresa para acreditar los hechos que determinen el inicio y el término. Correspondía en este caso a la empresa probar los hechos que determinan el inicio y el término, y no puede apreciarse si no consta la fecha de notificación del despido o cese, sin que a tal concreción pueda asimilarse la presunción de que el trabajador conociese la fecha del cese de la empresa (distinto a la realidad de tal conocimiento), debiendo ponderarse para ello “*las circunstancias concurrentes, de las que se deduzca el conocimiento exacto y certero de la extinción de la relación laboral por el trabajador y sus efectos, momento inicial del cómputo del plazo invocado*” (STSJ de Cataluña núm1286/2004, de 15 de noviembre , Fundamento de Derecho Quinto).

Pues bien, en el caso de autos, de las circunstancias concurrentes no puede concluirse que el actor tuviera un conocimiento certero de la existencia de un despido a fecha 11.03.2020. El hecho por el que se procede a extinguir la relación laboral es una baja en el



sistema de Seguridad Social con fecha de efectos 11.03.2020, pero sin que se haga ninguna comunicación al trabajador de la extinción de la relación laboral a esa fecha. Además, la testigo de Dña. _____, responsable de RR.HH. de la empresa (propuesta por la parte demandada), indicó en el acto del juicio que el día 10 de marzo lo que se comunicó a los trabajadores era la “paralización” de la actividad decretada por la Comunidad de Madrid para que el día 11 ya no acudieran a su centro de trabajo, pero no consta probado que se le comunicara la extinción de su contrato de trabajo.

Por lo que respecto de la fecha en la que la el trabajador tiene conocimiento del despido, debe estarse a la estipulada en la demanda, esto es, el 24.03.2020. En efecto, el día 19.03.2020 el actor envió un correo electrónico a la empresa en el que solicitaba que se le aclarase su situación laboral y que en su caso se le enviaran “*todos los papeles formales en caso de baja laboral*”. La empresa respondió el día 24.03.2020 con un correo electrónico en el que le adjuntaba la liquidación del mes de marzo (doc. 7 del ramo de prueba del actor). Y ese mismo día, el Letrado del actor acusa recibo del certificado de empresa, nómina y documento de resolución del contrato de trabajo, expresando su NO CONFORMIDAD (folio 66 de las actuaciones). Luego es a esa fecha, 24.03.2020 cuando el actor toma efectivo conocimiento de la extinción de su contrato de trabajo.

Siendo el plazo de caducidad que prevé el art. 59 ET un plazo desde luego restrictivo para el ejercicio de la acción de despido, no puede ahora exigirse al aquí demandante un cumplimiento exquisito del mismo cuando ninguna comunicación se le hizo por parte de la empresa en cuanto a una pretendida finalización del contrato temporal que estaba en vigor. Correspondía a la empresa la carga de acreditar el día en que puso en conocimiento del actor el hecho de la extinción de la relación laboral, y de acuerdo con lo anteriormente argumentado, no puede considerarse que la empresa cumpliera con dicha diligencia, no pudiendo exigir al demandante una diligencia que no tuvo la empresa cuando dio por finalizada la relación laboral (sin comunicación alguna de fecha de efectos para que el demandante pudiera accionar o de los motivos de finalización de la misma).

Por todo ello, se desestima la excepción procesal de caducidad opuesta toda vez que, siendo comunicado el despido el 24.03.2020, se interpone papeleta de conciliación el 27.03.2020, fecha en la que ya se había declarado el Estado de Alarma el día 14 de marzo de 2020, quedando suspendidos los plazos de caducidad de acuerdo con la DA 4ª del RD 463/2020, de 14 de marzo. Celebrándose el acto de conciliación el día 08.06.2020, el plazo de los 20 días para la interposición de la acción de despido comenzó a computarse desde el día hábil siguiente (9 de junio), ya que hasta entonces había quedado suspendido por aplicación de la DA 4ª del RD 463/2020 y por efecto de la presentación de la solicitud de la conciliación (art. 65,1 LRJS). Así, cuando se presenta la demanda ante los Juzgados de lo Social de Guadalajara el día 05.07.2020, restaban 2 días para agotar el plazo de caducidad. Por auto de fecha 26.02.2021 se declara la incompetencia territorial, que es notificado con fecha 11.07.2021 (doc. 3 y 4 del actor). Luego cuando se presenta demanda ante el Decanato de los Juzgados de lo Social de Madrid el 13.07.2021, todavía se encontraba dentro del plazo de los 20 días hábiles.

CUARTO.- Calificación del despido:

Como ha quedado expuesto en el anterior razonamiento jurídico, la empresa procedió a dar de baja al trabajador el día 11.03.2020 en el sistema de Seguridad Social, pero sin una comunicación formal de la extinción de su relación laboral a esa fecha y sin que tan poco se haya acreditado el fin de la obra o servicio en la que se amparaba para la finalización del contrato temporal del actor. No se puede perder de vista que dentro de las medidas extraordinarias aprobadas por la Comunidad de Madrid por la situación del coronavirus se



encontraba la suspensión de la actividad docente presencial a partir del día 11.03.2020, pero dando continuidad a la actividad docente *on line*, e incluso inicialmente contemplaba como fecha de reapertura el día 26 de marzo, en función de la evolución de la epidemia. Luego, a fecha 11.03.2020 no concurría ninguna circunstancia que legitimara a extinguir el contrato de trabajo temporal por obra o servicio que le ligaba con el actor. En tales circunstancias, al haber extinguido el contrato de trabajo del actor *antes de la finalización de la obra o servicio para el que fue contratado*, el despido debe considerarse necesariamente improcedente.

No obstante, como se ha dicho, en primer lugar, solicita la parte actora la nulidad del despido por no respetarse los umbrales que señala el artículo 51 del ET para los despidos colectivos.

Establece dicho precepto que *“se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:*

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.*

(...)

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el computo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1 c), siempre que su número sea, al menor, de cinco (...).”

Sentado cuanto antecede el despido debe reputarse nulo a la vista de la prueba documental obrante en autos. Y es que del Informe de Vida Laboral de la empresa demandada aportado como Diligencia Final se desprende que dicha empresa contaba con 22 trabajadores a fecha del despido, y que entre el 11.03.2020 y el 05.04.2020 procedió al despido de 13 de estos trabajadores, todos ellos ligados por un contrato de trabajo temporal por obra o servicio y uno de carácter fijo-discontinuo.

Tanto el representante legal de la empresa, como la responsable de RR.HH., Dña. , que declaró como testigo, explicaron que el personal de la empresa estaba formado por personal de carácter estructural y el resto de la plantilla estaba formado por los profesores o docentes vinculados con trabajos de carácter temporal. Ambos indicaron que al personal fijo de la plantilla se le adscribió al ERTE pero que al resto de los trabajadores (esto es, personal docente, como el actor), se extinguieron sus contratos de trabajo basado en un fin de la obra debido a la paralización de la actividad docente decretada por la Comunidad de Madrid ante la situación de pandemia.

Es decir, es un hecho admitido por la empresa que la extinción de todos los contratos de trabajo temporales con los que estaba ligado el personal docente se basaba en un fin de obra debido a la suspensión de la actividad docente decretada por la Comunidad de Madrid.



Como declaró la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2016 (Rcud 10/2016) se excluyen del cómputo de los despidos colectivos los contratos temporales que se han ido extinguiendo por expiración del tiempo convenido o por realización de la obra o servicio. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de mayo de 2015, dictada en la cuestión prejudicial 392/2013, declaró que sí serán computables los contratos temporales que finalicen ante tempus, es decir, antes de la finalización de la obra o servicio para el que fueron contratados o antes del plazo previsto. Pues bien, en el presente caso, como hemos argumentado anteriormente, la extinción del contrato de trabajo del actor no estaba amparada en una causa valida, pues la obra para la que había sido contrato el actor se encontraba vigente, es cierto que “suspendida” como consecuencia de las medidas adoptadas por la Administración competente para prevenir los contagios ante la situación de pandemia ocasionada por el coronavirus, pero la obra como estaba vigente, no había finalizado. Y al mismo tiempo ha sido un hecho admitido por la empresa que también se extinguieron los contratos de trabajo (temporales) de todo el personal docente por el mismo motivo basado en un “fin de obra” debido a la suspensión de la actividad docente decretada por la Comunidad de Madrid, de lo cual se extrae la lógica consecuencia de que dichas extinciones no estuvieron tampoco amparadas por una causa justificada por parte de la empresa. Por consiguiente, las extinciones de los contratos temporales producidas, como la del actor, entre el 11.03.2020 y el 05.04.2020, tampoco fueron ajustadas a derecho, y dichas extinciones se computan para determinar la consideración de un despido como colectivo. Dado el número de los trabajadores afectados por la extinción, un total de trece trabajadores, el despido debe ser calificado de despido nulo por infracción de los umbrales del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, con la consecuencia de que la empresa demandada DOCENCIA Y FORMACION TRAINING, S.L. S.L. debe ser condenada a la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la efectiva readmisión.

QUINTO.- Costas:

La parte demandante solicitó la expresa condena en costas a la parte demandada por entender que había habido mala fe en su proceder y modo de actuar.

En el proceso laboral no hay condena en costas en la instancia salvo los casos de inasistencia al acto de conciliación administrativa (LRJS art.66.3), en el caso de que la sentencia que en su día se dicte coincida esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o solicitud de mediación (TS 7-5-10, EDJ 122404; 17-2-99, EDJ 6058).

En efecto el citado precepto señala:

“1. La asistencia al acto de conciliación o de mediación es obligatoria para los litigantes.

2. Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación o de mediación no compareciese el solicitante ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación o la solicitud de mediación, archivándose todo lo actuado.



3. Si no compareciera la otra parte, debidamente citada, se hará constar expresamente en la certificación del acta de conciliación o de mediación y se tendrá la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación”.

Pues bien, como vemos el citado precepto exige para que el juez o tribunal pueda imponer las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido en el acto de conciliación que la misma se encontrase “debidamente citada”, algo que no ocurre en el presente caso en donde en el acta de conciliación se deja constancia de que “no habiendo comparecido la empresa interesada, cuya citación no consta en debida forma (...)” – folio 20 de las actuaciones -.

Por cuanto antecede no procede la imposición en costas a la parte demandada.

SEXTO.- Conforme a lo dispuesto en el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, esta Sentencia no es firme y contra ella cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia.

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

FALLO

ESTIMANDO en su pretensión principal la demanda formulada por , frente a la empresa DOCENCIA Y FORMACION TRAINING, S.L., S.L sobre DESPIDO, debo declarar y declaro la nulidad del despido articulado sobre dicho trabajador el 11.03.2020, condenando a la mercantil a que proceda a su inmediata readmisión respetando las condiciones que disfrutaba con anterioridad al despido, así como al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la efectividad del despido hasta la fecha de la readmisión.

Notifíquese la presente a la partes haciéndoles saber que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta 2511-0000-61-0797-21 del Banco SANTANDER, aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el banco



SANTANDER o presentar aval de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista y sin cuyos requisitos no podrá admitirse el recurso y quedará firme la sentencia.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACION.- La sentencia antes transcrita fue publicada por el Sr. Juez del Juzgado de lo Social 13 de Madrid y Provincia (Refuerzo). Doy fe.

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.



Este documento es una copia auténtica del documento Sentencia estimatoria. firmado electrónicamente por MARIA PILAR GARCIA DE ZUÑIGA MARRERO