

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID
Sentencia 503/2014, de 30 de junio de 2014
Sala de lo Social
Rec. n.º 119/2014

SUMARIO:

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Servicio de comedor. Empresa que instala el sistema de copago en el servicio de comedor, siendo anteriormente gratuito. Nulidad de la medida. La gratuidad del servicio de comedor ha de ser entendida como una condición más beneficiosa, debido a que la empresa cambió de centro de trabajo y mantuvo dicha gratuidad, por lo que revela la voluntad inequívoca de concesión del beneficio, por ello la empresa debió seguir el procedimiento de del art 41 ET.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 41.

PONENTE:

Don Fernando Muñoz Esteban.

Magistrados:

Don FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN
Don MANUEL RUIZ PONTONES
Don MIGUEL MOREIRAS CABALLERO

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección n.º 02 de lo Social
Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 - 28010

Teléfono: 914931969

Fax: 914931957

34002650

NIG : 28.079.00.4-2013/0003442

Procedimiento Recurso de Suplicación 119/2014-FS

ORIGEN:

Juzgado de lo Social n.º 38 de Madrid Conflicto colectivo 99/2013

Materia : Conflicto colectivo

Sentencia número: 503/14

Ilmos. Sres

D./Dña. MIGUEL MOREIRAS CABALLERO

D./Dña. MANUEL RUIZ PONTONES

D./Dña. FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN

En Madrid a treinta de junio de dos mil catorce habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 2 de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación 119/2014, formalizado por el/la LETRADO D./Dña. RUBEN RIVERO CANO en nombre y representación de SECURITAS DIRECT ESPAÑA SAU, contra la sentencia de fecha 10 de junio de 2013 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 38 de Madrid en sus autos número Conflicto colectivo 99/2013, seguidos a instancia de FEDERACION REGIONAL DE SERVICIOS DE UGT y FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS DE CCOO frente a SECURITAS DIRECT ESPAÑA SAU y COMITE DE EMPRESA DE SECURITAS DIRECT ESPAÑA SAU, en reclamación por Conflicto colectivo, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. D./Dña. FERNANDO MUÑOZ ESTEBAN, 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 presente conflicto afecta a los trabajadores de la demandada en el centro de trabajo de la calle Priégola de Pozuelo de Alarcón, que prestan servicios en jornada partida con una hora para comer.

SEGUNDO. En el indicado centro, desde que hace dos años y medio se instaló allí la demandada, existe un servicio de comedor, gestionado por una empresa de catering que sirve gratuitamente la comida a los empleados con jornada partida que así lo desean. También existe otro espacio para comer, dotado de infraestructura, donde los trabajadores que prefieran llevar comida de fuera pueden hacerlo.

Los sábados, que no hay servicio de catering, los trabajadores con jornada partida perciben un ticket restaurante por importe de 6 E.

TERCERO. Con anterioridad a instalarse en Pozuelo, cuando la demandada tenía su centro en la carretera de la Coruña, la empresa llegó a un acuerdo con el restaurante de un hotel cercano para que sirviera la comida gratuitamente a los trabajadores con jornada partida.

En cada uno de los ocho centros de la demandada en esta comunidad el servicio de comedor se organiza según las características del centro y su ubicación, en algunos se entrega a los trabajadores cheques restaurante por 6 euros, en otros se llega a acuerdos con restaurantes cercanos, etc.

CUARTO. Con fecha de 9 de enero de 2013, tras comunicarlo al Comité de Empresa, la demandada hizo pública una nota por la que daba a conocer que como medida de ajuste económico y dado que los objetivos de 2012 no se habían cumplidos por haber sido un año complicado, se había decidido el copago del comedor, debiendo abonar el trabajador 2 E por comida, advirtiendo que no se permitiría el uso del servicio a los trabajadores que por cualquier razón no prolongaran su jornada después de comer. La comunicación consta y se da por reproducida. Los 2 euros, son 1,81 euros más IVA

QUINTO. Con anterioridad a este cambio si algún trabajador quería repetir plato, dependía "de si se enrollaba" el empleado del catering encargado del servicio.

SEXTO. Actualmente se han recortado los márgenes de beneficio de la contratista del catering, ajustando diversas partidas.

SÉPTIMO. La actora desiste del comité de empresa

OCTAVO. Se ha agotado la vía del 156 LRJS

Tercero.

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

"Que estimando la demanda de Federación Regional de Servicios de UGT Madrid (FES-UGT) y de la Federación de Actividades Diversas de CCOO declaro nula la medida adoptada el 14 de enero de 2013, consistente en establecer el copago de 2 euros en el servicio de comedor para los trabajadores que presten servicios efectivos en jornada partida en el centro de la calle Priégola de Pozuelo de Alarcón (Madrid), condenando a Securitas Direct SAU a estar y pasar por dicha declaración."

Cuarto.

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por SECURITAS DIRECT ESPAÑA SAU, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

Quinto.

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

Sexto.

Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 04/6/14 para los actos de votación y fallo.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

Disconforme la empresa demandada con la sentencia de instancia, formula recurso de suplicación con la doble finalidad de revisar la declaración fáctica y examinar el derecho aplicado en dicha resolución.

Al recurso presentado se oponen las demandantes en su respectivo escrito de impugnación por las razones alegadas al efecto.

Así, en el primer motivo del recurso la demandada solicita, al amparo del artículo 193 b) de la LRJS, la revisión de los hechos declarados probados, en los términos que propone.

Ahora bien, a la vista de las alegaciones realizadas, se ha de significar que, según tiene declarado la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Sentencias de 28 de septiembre de 2004,

recurso de suplicación 878/2004 y de 26 de junio de 2007, recurso de suplicación 1225/05 y esta misma Sala del T.S.J. de Madrid en la de 13-5-2009 (Rec. 1472/09), entre otras, con doctrina enteramente aplicable tras la entrada en vigor de la LRJS, se vienen considerando como requisitos a tener en cuenta para la procedencia de la revisión fáctica:

1-Imposibilidad de aducir cuestiones fácticas nuevas no discutidas en el procedimiento.

2-Precisión y claridad en la concreción del hecho o hechos a revisar.

3-Determinación explícita y concreta de las pruebas documentales o periciales que sirvan de sustento a su pretensión, no siendo viables las interpretaciones distintas de las mismas pruebas ya valoradas por el Juez "a quo".

4-No pueden servir para la revisión la referencia genérica a las pruebas practicadas, ni la alegación de inexistencia de prueba de hechos declarados como acreditados, ni la mención de determinados medios probatorios desvirtuados o contradichos por otros también incorporados a las actuaciones.

5-El error del Juzgador debe inferirse directamente de las específicas pruebas documentales o periciales aducidas, y no de hipótesis, conjeturas o razonamientos efectuados a partir de las mismas.

6-Debe ofrecerse el correspondiente texto alternativo que se pretende vaya a sustituir al llamado a ser suprimido.

7-Por último, es necesario que la revisión propuesta, ya sea a través de la modificación, supresión o adición instada, resulte trascendente o relevante en orden al enjuiciamiento y resolución del tema litigioso objeto de debate.

Pues bien, en el presente caso la representación de la recurrente solicita en primer lugar la adición de un nuevo Hecho Probado con el ordinal Noveno en los términos propuestos, a fin de hacer constar que la oferta gastronómica que existía anteriormente ha sido sustituida por la que se indica, como consecuencia del Anexo al contrato de 19-2-2009 que se suscribió el 14-12-2012 entre la empresa demandada y SODEXO ESPAÑA. Sin embargo, es lo cierto que la revisión pedida resulta por completo intrascendente al recurso, habida cuenta de que la modificación contractual acordada por las empresas antecitadas en nada puede afectar a terceros ajenos a ese contrato mercantil, alterando derechos de los trabajadores, lo que obliga a rechazar este primer motivo del recurso.

Segundo.

Al examen del derecho aplicado dedica la recurrente los siguientes motivos de su recurso, en que, al amparo del artículo 193 c) de la Ley, denuncia la infracción de los artículos 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y de la jurisprudencia (motivo Segundo), así como del artículo 41 de dicho Texto legal y de la jurisprudencia que cita (motivo Tercero).

Así las cosas, vistas las alegaciones realizadas, se ha de significar que para la resolución de las cuestiones planteadas en estos motivos del recurso, deben hacerse las consideraciones siguientes:

1ª) Para que pueda estimarse la demanda ha de quedar acreditado el hecho constitutivo de la acción ejercitada por el demandante, recayendo sobre éste la carga de la prueba de dicho hecho, según declararon, aplicando la norma del art. 1214 del Código Civil, las sentencias del Tribunal Supremo de 14 de noviembre de 1980, de 21 de diciembre de 1981, de 15 de abril de 1982 y de 31 de octubre de 1983, entre otras muchas, y tal como se establece, tras la entrada en vigor de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en su art. 217, pfo. 2º, siendo preciso en todo caso para la existencia de la acción que haya una norma que anude al supuesto de hecho el efecto jurídico pedido, según cabe deducir de la propia disposición mencionada, e incumbiendo al demandado por su parte la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos constitutivos de la acción (art. 217.3 LEC).

2ª) Ciertamente, si bien es verdad que puede darse el caso tanto de una condición de trabajo individualmente pactada como el de una condición "otorgada" por el empresario, no es posible ignorar que, como tiene declarado la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 1993, dictada en unificación de doctrina, una situación de ventaja meramente tolerada o permitida, aun de modo reiterado y prolongado en el tiempo, no determina la adquisición de derecho alguno por parte de los trabajadores ni la dejación de los suyos por parte de la empresa, mientras no conste la existencia de una voluntad inequívoca de concesión, insistiéndose en dicha sentencia en que "la aplicación de la doctrina de la condición más beneficiosa tiene como presupuesto la existencia de un acto de voluntad, expresado habitualmente por la tácita (hechos concluyentes), que permite la incorporación al nexo contractual de una determinada ventaja o beneficio, y que no se puede extraer del mismo por decisión unilateral del

empresario", pero "la tolerancia o condescendencia no dejan de ser tales necesariamente porque duren más o menos tiempo, sino porque se transformen en una conducta distinta de concesión o reconocimiento de un derecho, y ello es así por más que, ciertamente, sólo el otorgamiento liberal o gracioso que se da en el tiempo con regularidad y sin contradicción en su disfrute puede convertirse en derecho adquirido, <<beneficio consolidado>> o condición obligada", habiendo declarado asimismo la sentencia del Alto Tribunal de 20 de mayo de 2002 (RC núm. 1235/2001 / RJ 2002, 6794), siguiendo a la de 11 de marzo de 1998 (Recurso 2616/1997 / RJ 1998, 2562) que "la jurisprudencia de esta Sala ha declarado que para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión (sentencia de 16 de septiembre de 1992 [RJ 1992, 6789], 20 de diciembre de 1993 [RJ 1993, 9974], 21 de febrero de 1994 [RJ 1994, 1216], 31 de mayo de 1995 [RJ 1995, 4012] y 8 de julio de 1996 [RJ 1996, 5758], de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho (sentencias de 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996)... Es la incorporación al nexo contractual de ese beneficio el que impide extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario; manteniéndose en definitiva el principio de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas (sentencia de 16 de septiembre de 1992), añadiendo también la referida doctrina que la condición más beneficiosa así configurada, tiene vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una normativa posterior -legal o pactada colectivamente- más favorable que modifique el "status" anterior en materia homogénea".

Pues bien, en el supuesto ahora enjuiciado la recurrente sostiene, en el motivo Segundo, que la sentencia incurre en las infracciones antecitadas al considerar que la gratuidad que operaba en el servicio de comedor ha de ser entendida como una condición más beneficiosa. Y aduce la recurrente al efecto que no concurren los requisitos exigidos para su existencia, por las razones que indica.

Ahora bien, frente a lo manifestado por la recurrente, que hace referencia a otros centros, hemos de señalar que el personal afectado por el presente conflicto es el del centro de trabajo de la calle Priégola, en Pozuelo de Alarcón (Hecho Probado Primero), en el que se instaló la empresa demandada hace dos años y medio (existiendo un servicio de comedor, gestionado por una empresa de catering que servía gratuitamente la comida a los empleados con jornada partida que así lo deseaban), pero ya con anterioridad a instalarse en Pozuelo, cuando la demandada tenía su centro en la carretera de La Coruña, ya existía un acuerdo con el restaurante de un hotel cercano para que sirviera la comida gratuitamente a los trabajadores con jornada partida (Hechos Probados Segundo y Tercero).

Ello denota con toda claridad una voluntad inequívoca de concesión de ese beneficio a dichos trabajadores, que han venido disfrutando de la posibilidad de comer de forma totalmente gratuita ya antes del cambio de centro, sin que sean de recibo las alegaciones de la recurrente, en absoluto justificadas, con independencia de lo que pudiera ocurrir en otros centros de trabajo distintos o de que se compensara a los trabajadores con un ticket restaurante los sábados, día en que no hay servicio de catering, no obstante a lo anterior el que el ticket alcanzase un importe determinado, que bien puede ser el equivalente al de la comida abonada por la demandada a la empresa de catering.

Y en consecuencia, conforme a lo expuesto, se ha de rechazar también el motivo Segundo del recurso de la empresa demandada.

3ª) Llegados a este punto, y a la vista de lo alegado en el motivo Tercero, articulado por la demandada con carácter subsidiario del anterior, hemos de señalar que el artículo 41.1 E.T . reconoce al empresario con toda amplitud el poder de llevar a cabo la modificación no sustancial de las condiciones de trabajo, que el trabajador está obligado a aceptar adaptándose al cambio, y no sólo eso sino que también el propio artículo 41 E.T . le atribuye al empresario la decisión o la iniciativa para la introducción de modificaciones sustanciales, de forma que ese poder de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo es un verdadero derecho concedido al empleador por medio del cual éste puede variar las condiciones contractuales de sus trabajadores, e incluso -en ciertos casos- las de carácter normativo que deriven de convenios o pactos colectivos, sin necesidad de llegar a acuerdos con cada uno de ellos o con sus representantes legales.

Asimismo, por lo que se refiere a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, hay que entender por tales aquellas que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral (entre ellas, en principio, las previstas "ad exemplum" en la lista del artículo 41.2 E.T .), pasando a ser otras distintas de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición,

siendo manifestaciones del poder de dirección y del "ius variandi" empresarial (SSTS de 17-7-1986, 3-12-1987, 11-11-1997 y 22-9-2003).

De modo que cuando no se trata de modificaciones de aquella entidad se ha de tener en cuenta que el poder de dirección tiene carácter discrecional, con lo que en principio no encontraría otros límites que los derivados de la protección de la buena fe contractual y el respeto de los derechos de los trabajadores, haciéndose referencia en el propio artículo 20 al principio de buena fe.

Y aquí se ha de subrayar que estando dedicado el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, dichas modificaciones podrán ser de carácter individual o colectivo, con arreglo al número 2 del citado artículo.

Ahora bien, tanto en el caso de que se trate de las condiciones reguladas en acuerdos o pactos colectivos como cuando hayan sido otorgadas por decisión unilateral del empresario con efectos colectivos (lo que incluiría las condiciones más beneficiosas), se requiere la tramitación de un período de consultas con los representantes de los trabajadores, disponiéndose al efecto en el número 4 del propio artículo antecitado los parámetros que rigen para tal modificación, como son la duración no inferior a 15 días, la necesidad de que las consultas versen sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias, la obligatoriedad de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo y, en fin, la mayoría exigida para alcanzar éste.

Mientras que en el caso de la modificación individual, entendida esta como la que afecta a las condiciones laborales atribuidas al trabajador "uti singuli", la exigencia procedimental decae hasta el punto de bastar con una notificación del empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de la efectividad de la medida (art. 41.3 del ET (RCL 1995/1997)).

Debiendo subrayarse asimismo que es doctrina jurisprudencial unificada (Sentencias Tribunal Supremo de 18 de julio de 1997, 7 de abril de 1998, 8 de abril de 1998, 11 de mayo de 1999 y 18 de septiembre de 2000) que cuando no se cumplen por el empleador las exigencias formales del precepto antecitado (esto es, apertura del período de consultas, acuerdo a favor de la mayoría de los representantes de los trabajadores y notificación a éstos de las medidas aprobadas con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, en el caso de modificaciones colectivas, o notificación de la medida a los trabajadores y a sus representantes legales en el plazo citado, cuando se trata de modificaciones individuales), "no puede entenderse que la medida se ajusta a lo establecido en el art. 41 E.T ., siendo entonces el proceso ordinario el adecuado para reclamar frente a la medida y no el especial del art. 138 LPL, o el del conflicto colectivo si es que se impugna la práctica empresarial por ese cauce, pero en tal caso sin sometimiento al plazo de caducidad".

Pero en todo caso se ha de insistir en que, conforme a lo prevenido en el artículo 41 del ET, es evidente que no toda modificación que afecte a los aspectos de la relación laboral expresados por la Ley deberá entenderse sin más sustancial, pues para su estimación la medida concretamente adoptada deberá poseer además una entidad que justifique esa sustancialidad o esencialidad y de no ser así los cambios podrán ser dispuestos por el empresario sin necesidad de observar las exigencias del art. 41 ET .

Pues bien, en el supuesto ahora enjuiciado la parte actora considera en su demanda que la empleadora ha procedido a modificar sustancialmente las condiciones de trabajo sin seguir el procedimiento previsto al efecto en el artículo 41 E.T ., solicitando que la modificación acordada se declare nula o, subsidiariamente, injustificada. Pudiendo observarse que, tras seguirse el procedimiento correspondiente, la sentencia de instancia consideró que nos encontramos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, declarándola nula al haberla llevado a cabo la empresa sin realizar ningún tipo de consultas con el comité de empresa y no seguir el procedimiento previsto.

Y, en efecto, aun cuando la recurrente sostiene en el motivo Tercero que la modificación efectuada no supuso un cambio sustancial, no es posible ignorar que la jurisprudencia ha considerado que la supresión de condiciones constituye una modificación sustancial (S^a TS de 9-4-2001) y en el supuesto de autos se observa que el servicio de comedor que se prestaba con anterioridad a la adopción de la medida empresarial era completamente gratuito, por lo que la imposición del copago efectuada por la empresa, ignorando dicho derecho adquirido o beneficio consolidado de los trabajadores, suponía -más allá de la cuantía fijada por la empresa- una modificación de carácter sustancial, que requería seguir el procedimiento correspondiente, y por tanto se había de declarar la nulidad de la decisión empresarial por no haberse cumplido los requisitos formales legalmente exigidos, conforme a la normativa de referencia.

Por lo que, con arreglo a lo expuesto, no habiendo incurrido la sentencia de instancia en las infracciones denunciadas, procede, con previa desestimación del recurso, la confirmación de dicha resolución.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por SECURITAS DIRECT ESPAÑA, S.A.U. contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 38 de Madrid, de fecha 10 DE JUNIO DE 2013, en los autos núm. 99/13 sobre Conflicto colectivo, seguidos en virtud de demanda presentada por FEDERACION REGIONAL DE SERVICIOS DE UGT y FEDERACION DE ACTIVIDADES DIVERSAS DE CCOO, y en consecuencia debemos confirmar y confirmamos la resolución recurrida.

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

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

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

MODO DE IMPUGNACIÓN : Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente n.º 2827-0000-00-(NÚMERO DE RECURSO) que esta sección tiene abierta en BANCO SANTANDER sita en C/ Miguel Ángel, 17; 28010 Madrid o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274
2. En el campo ORDENANTE, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF /CIF de la misma.
3. En el campo BENEFICIARIO, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso.
4. En el campo " OBSERVACIONES O CONCEPTO DE LA TRANSFERENCIA ", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2827000000 n.º recurso), pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

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

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

PUBLICACIÓN

Publicada y leída fue la anterior sentencia en el día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado-Ponente en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.