

**BASE DE DATOS DE [NORMACEF](#)
TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 536/2016, de 21 de junio de 2016

Sala de lo Social

Rec. n.º 3966/2014

SUMARIO:

Despido objetivo. Notificación. Simultaneidad de la puesta a disposición de la indemnización. Validez de la entrega de un pagaré. Este documento -tanto si tiene fecha de vencimiento en el mismo día como si no la indica- funciona, al igual que un cheque, como título de crédito pagadero a la vista, por lo que cumple con lo establecido en el artículo 53.1 b) del ET, que obliga al empresario a poner la indemnización a disposición del empleado despedido de forma simultánea a la comunicación del despido. En estos términos, se amplía con el pagaré la lista de instrumentos de pago hábiles para producir la simultánea puesta a disposición de la indemnización que exige la Ley, continuándose con ello en la línea flexibilizadora que viene mostrando en este tema concreto la evolución jurisprudencial de la Sala. En el caso ahora examinado, el pagaré se entregó simultáneamente con la comunicación del despido, teniendo como fecha de vencimiento el mismo día de su entrega. Siendo esto así, la actora, si en lugar de rechazarlo, lo hubiera recogido, podría haberlo hecho efectivo el mismo día, obteniendo así una puesta a disposición simultánea a la comunicación del despido, sin perjuicio de que, si por alguna circunstancia ajena a la trabajadora despedida -por ejemplo no abono por el banco por falta de fondos disponibles, como ocurriría también con un cheque- no se efectuase la realización del pagaré, siempre tendría expedita la vía para reclamar la improcedencia del despido.

PRECEPTOS:

RDLeg 1/1995 (TRET), art. 53.1 b).
Ley 19/1985 (Cambiaría y del cheque), art. 95.

PONENTE:

Don Jesús Souto Prieto.

Magistrados:

Don JESUS GULLON RODRIGUEZ
Don JESUS SOUTO PRIETO
Don MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN
Don MILAGROS CALVO IBARLUCEA
Don ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

SENTENCIA

En Madrid, a 21 de junio de 2016

Esta sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Antonio Segura Pérez en nombre y representación de la Fundación Centro Tecnológico Metalmecánico y del Transporte (CETEMET), contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) de fecha 24 de septiembre de 2014, dictada en el recurso de suplicación número 1551/2014 formulado por Dña. Constanza, contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Jaén de fecha 30 de abril de 2014 dictada en virtud de demanda formulada por Dña. Constanza contra la empresa Fundación Centro Tecnológico CETEMET y Fondo de Garantía Salarial, sobre despido. Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrida Dña. Constanza, representada por la procuradora Dña. Lucía Carazo Gallo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jesus Souto Prieto

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Con fecha 30 de abril de 2014, el Juzgado de lo Social número 2 de Jaén dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "SE DESESTIMA la demanda interpuesta por Da. Constanza contra la empresa

CENTRO TECNOLÓGICO CETEMET; en reclamación por despido, reconociendo la procedencia del despido del que ha sido objeto la actora absolviendo a la empresa de las pretensiones deducidas en su contra".

Segundo.

En la citada sentencia se han declarado probados los siguientes hechos, que se transcriben según constan en la recurrida, si bien pueda contener algunas erratas menores de fácil subsanación e irrelevantes a los fines de la resolución de los presentes recursos de casación: "PRIMERO: D^a Constanza, mayor de edad, con DNI n.º NUM000, vecina de Linares (Jaén), ha venido prestando sus servicios para la empresa CENTRO TECNOLÓGICO CETEMET, con la categoría profesional de oficial 1^a con una antigüedad de 2.6.2008 percibiendo un salario de 50,80 euros/día. Rige entre las partes el convenio colectivo del metal de la provincia de Jaén.

SEGUNDO.- El día 20.12.2013 la empresa demandada despidió a la actora por causas objetivas, con efectos 4-1-14, argumentando las siguientes causas: Efectivamente, de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa ya que, como consecuencia de la disminución de los ingresos, así como de los resultados negativos de la actividad de la misma, se extrae como consecuencia la necesidad de extinguir el contrato celebrado con usted. La causa de la pretendida decisión la constituye la necesidad de adecuar la organización de los recursos de la empresa a la actual situación económica de la misma caracterizada por los continuados resultados negativos, en los dos últimos ejercicios, así como en el presente año...".

La carta de despido iba acompañada de entrega de pagaré que la actora no aceptó-Asimismo se le hizo entrega de pagaré en retribución de nómina que no iba firmado, y que sí aceptó.

Se han acreditado las pérdidas que constan en la carta de despido, a través de la docs. 26 y ss. del ramo de la empresa.

TERCERO.- La parte actora ha intentado la preceptiva conciliación ante el CMAC de Jaén el día 24.01.14, celebrándose el día 10.02.14, sin avenencia.

No se ha acreditado que la empresa haya cesado en su actividad.

CUARTO.- La demanda ha sido presentada ante el Juzgado Decano de los de Jaén el 10.02.14.

QUINTO.- La actora no es representante legal de los trabajadores, ni delegado sindical."

Tercero.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Dña. Constanza, dictándose por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) sentencia con fecha 24 de septiembre de 2014 en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por Constanza contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. N° 2 DE JAÉN en fecha 30 de abril de 2014, Autos n° 89/2014, seguidos a instancia de Constanza en reclamación sobre DESPIDO IMPROCEDENTE contra CENTRO TECNOLÓGICO CETEMET, debemos revocar y revocamos dicha sentencia, declarando que el cese de fecha de efectos del 04 de enero del 2014, es un despido improcedente, y condenamos a CENTRO TECNOLÓGICO CETEMET, a estar y pasar por la presente resolución, y asumir las consecuencias legales previstas en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, fijando como cantidad indemnizatoria, para el caso, de ser en dicho sentido la opción, la cantidad de ONCE MIL SEISCIENTOS VEINTISIETE EUROS CON OCHO CÉNTIMOS (11.627'08€)".

Cuarto.

El letrado D.Antonio Segura Jiménez en nombre y representación de la empresa Fundación Centro Tecnológico Metalmeccánico y del Transporte (CETEMET), mediante escrito presentado el 3 de diciembre de 2014, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida para el primer motivo, la del TSJ de Andalucía (Granada) de 3 de marzo de 2010 (r. 133/2010), para el segundo motivo la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) de fecha 30 de junio de 2010 (recurso n.º 1113/2010), y para el tercer motivo, la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Murcia, de 8 de abril de 2013 (r. 1157/2012) SEGUNDO- Se alega la infracción del art. 51.1.b) del Estatuto de los Trabajadores .

Quinto.

Por providencia de esta Sala, se procedió a admitir a trámite el citado recurso, y habiéndose impugnado, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar la improcedencia del recurso. E instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 7 de junio de 2016, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

Se recurre en Unificación de Doctrina la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía (Granada), de 24 de septiembre, de 2014, R. Supl. 1551/2014, que estimó el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora, contra la sentencia de instancia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 2 de Jaén, que había desestimado la demanda de la actora declarando procedente su despido objetivo. Revoca dicha sentencia y declara que el cese comunicado a la trabajadora, con efectos de 4 de enero de 2014, constituye un despido improcedente, condenando al Centro Tecnológico CETEMET a optar entre readmitir o indemnizar a la trabajadora.

La demandante, ha venido prestando sus servicios para la empresa CENTRO TECNOLÓGICO CETEMET, como oficial 1ª y antigüedad de 2 de junio de 2008. La relación se rige por el Convenio Colectivo del Metal de la Provincia de Jaén. El día 20 de diciembre de 2013 la empresa demandada despidió a la trabajadora por causas objetivas, con efectos 4 de enero de 2014, argumentando que de los resultados de la empresa se desprendía una situación económica negativa como consecuencia de la disminución de los ingresos y los resultados negativos de su actividad. En la comunicación se decía que la causa de la decisión era la necesidad de adecuar la organización de los recursos de la empresa a su actual situación económica. La carta de despido iba acompañada de la entrega de un pagaré que la actora no aceptó. Asimismo se le hizo entrega de pagaré en retribución de nómina que no iba firmado, y que sí aceptó.

En cuanto al rechazo por la trabajadora de la entrega del medio de pago, la sentencia resume la doctrina jurisprudencial de esta Sala, recogida en la sentencia de 13-10-2005, RCUUD 3801/2004 y en la que se dice que el mandato legal sólo puede entenderse cumplido si en el mismo acto en el que el trabajador se sabe despedido, y sin solución de continuidad, sin previsión de otro trámite ni cualquier quehacer complementario, aquél dispone efectivamente del importe dinerario a que asciende la indemnización que la ley confiere.

En cuanto a la entrega de un pagaré como medio de puesta a disposición de la indemnización a la trabajadora, la Sala analiza el supuesto a la vista del requisito de la simultaneidad en la puesta a disposición de la indemnización por despido a la entrega de la comunicación escrita, y concluye que el referido pagaré, no conlleva la simultánea puesta a disposición de la indemnización, sino que es un título que contiene una promesa de hacer efectiva una cantidad de dinero, en la fecha del vencimiento del mismo, previa presentación en la entidad bancaria correspondiente, y que será atendido de existir numerario contra la cuenta bancaria que se emitió, y que ello implica que no se pone a disposición del trabajador dicha indemnización, por lo que estima el motivo y revoca la sentencia de instancia, declarando el despido improcedente.

Sobre el cálculo de la indemnización, manifiesta la sentencia recurrida que siendo el contrato suscrito entre los litigantes de fecha anterior al 12 de febrero de 2012, en que entró en vigor el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, y de conformidad con la DT Quinta, punto segundo, la indemnización por despido improcedente se ha de calcular a razón de 45 días de salario por año de servicio, por el tiempo de prestación de servicios anterior al día 12-02-2012, y a razón de 33 días de salario por año de servicio, por el tiempo de servicios posterior; no pudiendo ser superior, dicho importe indemnizatorio, a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicaría éste como importe indemnizatorio máximo, sin que pueda ser superior a 42 mensualidades.

Segundo.

Recurre el Casación para la Unificación de Doctrina la demandada CETEMET, articulando tres motivos de recurso, y citando de contraste tres sentencias.

Para el primer motivo de recurso, que viene referido al rechazo de la entrega del medio de pago simultánea a la notificación del despido, se cita de contradicción la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía (Granada), de 3 de marzo de 2010, R. supl. 133/10 .

En el caso de esta sentencia de contraste, la demandada entregó a la trabajadora carta de despido, notificándole la extinción de la relación laboral, y le ofreció un cheque por importe de 24.231,33 € que la trabajadora rechazó.

La sentencia de contraste en cuanto a la cuestión de la entrega rechazada del cheque nominativo, y su validez para cumplir el requisito de simultaneidad, considera, a la luz de la jurisprudencia de esta Sala IV, que ha de estimarse cumplida la obligación indemnizatoria con la entrega de aquél título aún rechazado por el trabajador, y no demostrada su falta de cobertura por la inexistencia de fondos en la correspondiente entidad bancaria, ya que el trabajador tuvo la posibilidad de disponer de la cantidad a la que legalmente tenía derecho en el mismo momento en que se le entregó la comunicación escrita, y fue él, el que voluntariamente renunció a ella, mostrando su rechazo, no pudiendo quedar al arbitrio de la voluntad de los trabajadores, la declaración de nulidad prevenida en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores . Y si el requisito analizado ha de interpretarse de forma

estricta, conforme a la doctrina del Tribunal Supremo, ello es en todos los sentidos, pues la obligación de poner a disposición la indemnización se refiere al momento de la notificación de la decisión, sin que exista obligación, una vez que se ha rechazado, de realizarla en el acto de conciliación ante el CMAC o cuando el trabajador lo decida, pues el precepto no exige que una vez ofrecida y rechazada haya obligación de consignarla en el Juzgado.

La contradicción no puede apreciarse porque en la sentencia recurrida no se valora el rechazo a la entrega, sino la cuestión de la simultaneidad de la puesta a disposición de la indemnización, que se analiza de acuerdo con la singularidad de aquel supuesto, en el que dicha puesta a disposición se hacía a través de un pagaré, y es el carácter específico de este título lo que valora la sentencia recurrida a los efectos del cumplimiento del requisito de la entrega simultánea. Sin embargo en la referencial se estimó cumplida la puesta a disposición de la indemnización con la entrega del cheque, aún rechazado por el trabajador, y no demostrada su falta de cobertura por inexistencia de fondos en la correspondiente entidad bancaria, ya que el trabajador tuvo la posibilidad de disponer de la cantidad a la que legalmente tenía derecho en el mismo momento en que se le entregó la comunicación escrita, y fue él, el que voluntariamente renunció a ella, mostrando su rechazo, no pudiendo quedar al arbitrio de la voluntad de los trabajadores, la declaración de nulidad prevenida en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores .

Tercero.

Para el segundo motivo de recurso, que se centra en la validez de la entrega de un pagaré como medio de pago simultáneo a la notificación del despido, se cita de contradicción la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía (Granada), de 30 de junio de 2010, R. Supl. 1113/2010 .

En la referencial citada para este segundo motivo se dice que no se discutía por el recurrente que la entrega de un cheque, en este caso un pagaré, no equivaliera a entrega efectiva, y que además, así lo confirmaba la última doctrina de la propia sala, pero que lo que se argumentaba era que al ser la entrega de la carta el 01- 10- 09 y tener el pagaré fecha de vencimiento a 1-11-09, no había simultaneidad. La sentencia de contraste no acoge este criterio porque, aún cuando la comunicación fuera de 1 de octubre de 2009 y la extinción estuviera prevista para el 1 de noviembre, al haberse abonado el plazo de preaviso legal, sí existía simultaneidad, pues el vencimiento del pagaré coincidía con la real extinción de la relación, debiendo significarse, además, que el recurrente tuvo en su poder el pagaré el mismo día de la comunicación, por lo que muy bien pudo ya ingresarlo en su cuenta.

Existe contradicción, pues la sentencia de contraste considera que se trata de un instrumento válido que produce la entrega simultánea porque el recurrente tuvo en su poder el pagaré el mismo día de la comunicación, por lo que muy bien pudo ya ingresarlo en su cuenta, y sin embargo la sentencia recurrida concluye que el pagaré esgrimido, no conlleva la simultánea puesta a disposición de la indemnización, sino que es un título que contiene una promesa de hacer efectiva una cantidad de dinero, en la fecha del vencimiento del mismo, previa presentación en la entidad bancaria correspondiente, y que será atendido de existir numerario contra la cuenta bancaria que se emitió, y que ello implica que no se pone a disposición del trabajador dicha indemnización.

Cuarto.

El tercer motivo de recurso viene referido al cálculo de la indemnización y la necesaria aplicación de la Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001 de 9 de julio .

En la referencial - sentencia de 8 de abril de 2013 R. supl. 1157/12) de la Sala de lo Social del TSJ de Murcia- la actora solicitaba que la indemnización por despido improcedente se calculara a razón de 45 días por año de servicio y no de 33 por entender que el contrato de fomento de la contratación indefinida suscrito lo fue en fraude de ley, porque había sido contratada inicialmente a tiempo parcial, cuando trabajaba a tiempo completo.

La sentencia de instancia estimó la solicitud de la trabajadora y la empresa recurrente manifestó en su recurso que la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001 le permitía otorgar contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida en el caso de la demandante porque reunía los requisitos allí exigidos. La referencial estimó el recurso considerando que el módulo aplicable para el cálculo era el de los 33 días y no el de 45 que había aplicado la juzgadora de instancia.

La contradicción tampoco puede apreciarse para este tercer motivo porque la cuestión que se plantea en al referencial no es abordada en absoluto por la sentencia recurrida.

Quinto.

Sentado lo anterior, la cuestión de fondo a resolver es la planteada en el segundo motivo del recurso, esto es, si un pagaré es o no documento hábil para cumplir con el requisito establecido en el art. 53.1,b) del Estatuto de los Trabajadores (ET), alegado como infringido, que impone al empresario la puesta a disposición del trabajador despedido de la indemnización, de forma simultánea a la comunicación del despido.

La jurisprudencia de esta Sala IV ha ido evolucionando en el sentido de flexibilizar el requisito en orden a la clase de instrumentos susceptibles de producir una puesta a disposición simultánea a la comunicación del despido, pasando de una interpretación rígida del precepto, según la cual sólo puede entenderse cumplido si en el mismo acto en el que el trabajador se sabe despedido, y sin solución de continuidad, sin previsión de otro trámite ni cualquier quehacer complementario, aquél dispone efectivamente del importe dinerario a que asciende la indemnización que la ley confiere, a otra mas amplia, que admitió como instrumento hábil la transferencia bancaria (STS de 5/12/2011 (rcud. 1667/11)), o el cheque bancario, cuando no consta dilación en la entrega ni discordancia en las cantidades (STS de 25/13/2009 (rcud 41/08), citada en la de 10 de mayo de 2010 (rcud 3611/09), que resuelve dando validez al cheque entregado al trabajador simultáneamente a la entrega de la carta de despido, sin que importe que se trata de un despido disciplinario sujeto a lo dispuesto en el art. 56.2 del ET o un despido objetivo sujeto al art. 53.1.b) del mismo texto. La sentencia citada de 10/5/10, transcribe las palabras de la de 22/4/2010 (rcud 3449/09): " Como quiera que lo discutido es si la entrega de cheque bancario cumple el requisito de simultaneidad del despido con la puesta a disposición y visto que la entrega de la carta de despido y del cheque se produjeron al mismo tiempo, lo único que resta por decidir es si el cheque constituye un medio lícito de pago, a lo que se ha contestado afirmativamente en las resoluciones recaídas a propósito del despido reconocido improcedente y al efecto de exonerar del pago de salarios de trámite con la particularidad de que en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores se prevé que la puesta a disposición se realice mediante la consignación en el Juzgado, requisito que, como se advierte en las sentencias citadas ha sido flexibilizado en los supuestos de entrega directa al trabajador. Por tanto lo único a resolver no es la naturaleza del trámite sino la naturaleza del documento utilizado como medio de pago y considerado el cheque plenamente válido por su equivalencia en dinero en metálico en la puesta a disposición del artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores no existe razón para alterar su naturaleza por tratarse de un trámite que corresponde a diferente modalidad de despido, debiendo reconocerse al cheque entregado, cuya disponibilidad de fondos no se ha discutido, idéntico valor liberatorio ".

El problema en este caso es que, en lugar de un pago efectivo, a través de transferencia bancaria o mediante un cheque, se produjo mediante la entrega de un pagaré que fue rechazado por la actora, y el pagaré no constituye, como el cheque, una orden o mandato de pago "a la vista", sino una promesa de pago, entre cuyos requisitos formales se exige "la indicación del vencimiento", señalando el art. 95 de la Ley 19/1985, Cambiaria y del Cheque que "el pagaré" cuyo vencimiento no esté indicado se considerará "pagadero a la vista". Esta exigencia de que el pagaré esté sujeto al señalamiento de una fecha de vencimiento, so pena de entenderse pagadero a la vista, en caso de omisión, es lo que llevó a nuestra sentencia de 4 de febrero de 2016 (rcud. 1621/14), al resolver un supuesto semejante de entrega simultánea de un pagaré, pero con vencimiento en la fecha de efectividad del despido -dos días después-, a sugerir la validez en sí del pagaré, como documento hábil para producir un pago simultáneo, cuando se entrega con la carta de despido y no consta fecha de vencimiento, señalando al respecto: «Y como quiera, por tanto, que está fuera de discusión ese desfase entre la entrega de la carta de despido y la efectiva puesta a disposición de las pertinentes compensaciones indemnizatorias, a diferencia de lo que probablemente hubiera sucedido si el pagaré en cuestión no hubiera contenido indicación alguna sobre su vencimiento, pues en ese caso, conforme al art. 95 de la Ley 19/1985, Cambiaria y del Cheque, podría vencer "a la vista", esto es, igual que la letra de cambio debería ser "pagada a su presentación" (art. 39, por remisión del art, 96) y realizable a partir del mismo momento de su expedición (art. 95). »

Pues bien, en el caso ahora examinado el pagaré se entregó simultáneamente con la comunicación del despido, y dicho pagaré, del que se da cumplida cuenta en la argumentación de la sentencia recurrida, tiene como fecha de vencimiento el 20 de diciembre de 2013, el mismo día de su entrega y de la comunicación del despido. Siendo esto así, es claro que el pagaré permitía, al igual que un cheque, un pago "a la vista", y que la actora, si en lugar de rechazarlo -pues no había dilación en la entrega, ni constan discordancias en la cantidad ni falta de provisión de fondos- lo hubiera recogido, podría haberlo hecho efectivo el mismo día, obteniendo así una puesta a disposición simultánea a la comunicación del despido, sin perjuicio de que, si por alguna circunstancia ajena a la trabajadora despedida -por ejemplo no abono por el banco por falta de fondos disponibles, como ocurriría también con un cheque- no se efectuase la realización del pagaré, siempre tendría expedida la vía para reclamar la improcedencia del despido por no haber existido, de forma simultánea a la entrega de la comunicación del despido, una verdadera puesta a disposición de la indemnización.

Sexto.

Las anteriores consideraciones conducen, oído el Ministerio Fiscal, a la estimación del recurso de la empresa, a casar y anular la sentencia recurrida, y a resolver el debate de suplicación en términos adecuados a tales consideraciones y confirmando la sentencia dictada en la instancia por el Juzgado de lo Social, que desestimó la demanda de la actora y declaró la procedencia del despido objetivo del que fue objeto. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Fundación Centro Tecnológico Metalmecánico y del Transporte (CETEMET), contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) de fecha 24 de septiembre de 2014, dictada en el recurso de suplicación número 1551/2014 . Casamos y anulamos dicha sentencia y, resolviendo el debate de suplicación, desestimamos el recurso de esta naturaleza interpuesto por la actora contra la sentencia dictada en la instancia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Jaén de fecha 30 de abril de 2014, que declaró la procedencia del despido, confirmando esta resolución desestimatoria de la demanda de la actora, resolución que queda firme. Sin hacer especial imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesus Souto Prieto hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.

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.